

Les rémunérations dans la fonction publique

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

Safiedine Hama
(DGCL ¹)
Julien Loquet
(Drees ²)
Sandra Nahon
(Drees ³)
Erwan Pouliquen
(DGAFP ⁴)

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2013, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 628 euros. Il est de 2 982 euros dans la fonction publique de l'État, 2 218 euros dans la fonction publique territoriale et 2 619 euros dans la fonction publique hospitalière.

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 185 euros y compris bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 936 euros). Il s'élève à 2 469 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 260 euros), à 1 851 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 659 euros) et à 2 186 euros (et le salaire net médian à 1 848 euros) dans la fonction publique hospitalière.

En 2013, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros courants, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+0,7 % en euros courants), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels et la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, pour les personnels concernés. Dans un contexte de gel de la valeur du point d'indice et de baisse en année pleine du recours aux heures supplémentaires, l'évolution en euros courants du salaire net ralentit fortement en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique : +0,1 % en euros courants dans la fonction publique de l'État (après +1,2 % en 2012), +0,8 % dans la fonction publique territoriale (après +1,4 % en 2012). L'évolution du salaire net est de +0,6 % en euros courants dans la fonction publique hospitalière.

Compte tenu d'une augmentation plus faible en 2013 (de +0,9 % contre +2,0 % en 2012) de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac), la baisse du salaire net en euros constants est plus faible qu'en 2012. En 2013, le salaire net moyen diminue de 0,7 % en euros constants dans la fonction publique de l'État (comme en 2012), de 0,1 % dans la fonction publique territoriale (après -0,6 % en 2012) et de 0,2 % dans la fonction publique hospitalière.

1 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2 Drees, bureau des professions de santé.

3 Drees, bureau des collectivités locales.

4 DGAFP, Département des études et des statistiques. Cet article a bénéficié également des contributions Séverine Bidet-Caulet, Loïc Henninger, Christophe Michel et Lionel Wilner (Insee), Anne Dardel (DGOS), Michel Duée (DGCL), Jean-Éric Thomas (DGAFP).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

L'éventail des rémunérations se resserre dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière où les augmentations sont plus fortes dans le bas de la distribution des salaires que dans le haut, au contraire de la fonction publique territoriale.

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de 2012 et 2013 chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,5 % en euros courants. Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a ralenti en euros courants mais plus fortement dans la fonction publique de l'État (+1,4 % après +2,0 % en 2012), et la fonction publique territoriale (+1,6 % après +2,4 %) que dans la fonction publique hospitalière (1,6 % en baisse d'environ 0,2 point). Ce ralentissement s'explique notamment par l'augmentation des cotisations retraites, l'effet en année pleine de baisse du recours aux heures supplémentaires.

Compte tenu de l'évolution des prix, la RMPP nette a augmenté de 0,7 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique. Le fort ralentissement de l'évolution des prix conduit à une accélération de la RMPP en euros constants dans chacun des versants : +0,5 % dans la fonction publique de l'État (après +0,0 %), dans la fonction publique territoriale (+0,8 % après +0,4 %). En 2013, la RMPP nette augmente de 0,8 % en euros constants dans la fonction publique hospitalière.

Toutefois, 46,0 % des agents « en place » en 2012 et 2013 dans la fonction publique ont enregistré une baisse de salaire net réel. C'est le cas de 49,1 % des agents dans la fonction publique de l'État, 42,1 % dans la fonction publique territoriale et 46,3 % dans la fonction publique hospitalière. Cette part recule de cinq points environ dans chacun des versants par rapport à l'année précédente.

Les évolutions de RMPP entre 2012 et 2013 sont globalement plus dynamiques pour les agents les plus jeunes et les agents rémunérés en bas de la hiérarchie des salaires en 2012.

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

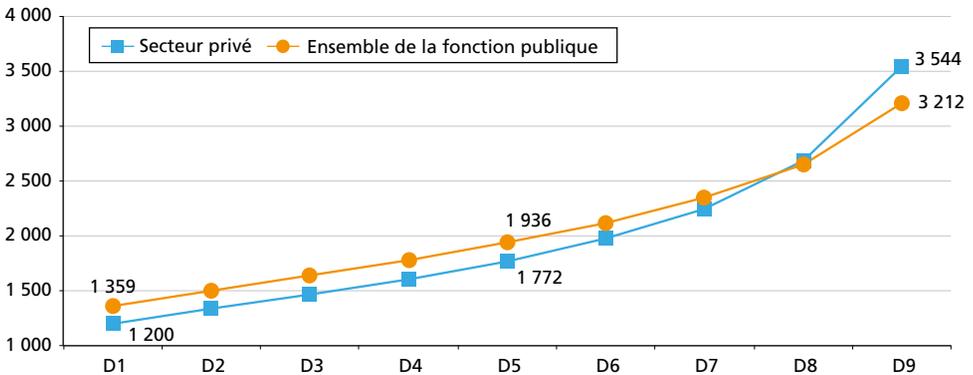
En 2013, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique (voir encadré 1) s'élève à 2 185 euros y compris bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 936 euros. Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 207 euros et le salaire net médian de 1 954 euros par mois, soit 1 % supérieur aux salaires moyens et médians y compris contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 194 euros et le salaire net médian à 1 763 euros.

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2013, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,36 dans la fonction publique et de 2,95 dans le secteur privé. Par rapport à 2012, ce ratio, appelé rapport inter-déciles (D9/D1), est en léger recul dans la fonction publique (-0,01 point), les augmentations de salaire ayant profité davantage au bas de la hiérarchie salariale (cf. infra). Inversement, ce ratio est en légère augmentation dans le secteur privé (+0,01), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé, en particulier les plus bas salaires (figure V 3.1-1). Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés⁵, s'élève à 1 359 euros dans la fonction publique, contre 1 200 euros dans le secteur privé soit un écart de 13,3 % de plus dans la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler au huitième décile (autour de 2 850-2 860 euros). Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 212 euros dans la fonction publique contre 3 544 euros mensuels dans le secteur privé.

Figure V 3.1-1 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2013

[en euro]



Source : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

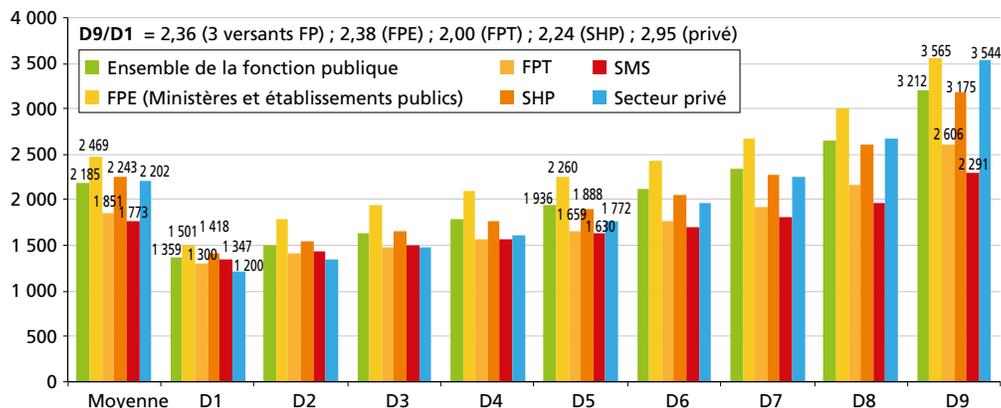
(*) Exprimés par équivalent temps plein.

⁵ Par symétrie, le premier décile de salaire correspond également au niveau de salaire au-dessus duquel sont rémunérés les 90 % de la population les plus rémunérés.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-2 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2013

(en euros)



Source : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

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

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

Encadré 1 : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique

Le champ de suivi des salaires dans les trois versants de la fonction publique s'élargit par rapport aux éditions précédentes. Il intègre désormais les agents du secteur social et médico-social, ce qui permet pour la première fois de publier des éléments de salaire relatifs à l'ensemble des agents de la fonction publique hospitalière d'une part et, à l'ensemble des agents de la fonction publique d'autre part.

Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger et est défini par versant de la façon suivante :

- **dans la fonction publique de l'État (FPE)**, sont suivies les rémunérations des agents civils des ministères, des établissements publics administratifs (Épa) auxquels s'ajoutent les enseignants des établissements privés sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés. Ce champ exclut les militaires dans l'attente que les travaux d'expertise sur les données disponibles et leur comparabilité avec l'ensemble aboutissent. En outre, les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques jusqu'à l'édition 2013 (figures 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les agents titulaires civils et militaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont restreintes dans cette édition, comme dans la précédente, aux seuls agents titulaires civils, les données relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante. Les volontaires et les engagés du service civique sont exclus du champ.
- **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, sont suivies les rémunérations de l'ensemble des agents des collectivités locales et de leurs établissements publics y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires (marins-pompiers de Marseille). Ce champ exclut encore les assistants maternels et familiaux, pour lesquels des travaux d'expertise se poursuivent.

Les rémunérations dans la fonction publique

- **dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, sont suivies les rémunérations de l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, des établissements hospitaliers d'une part (qui représentent environ 9 postes sur 10 dans la FPH) et, des établissements sociaux et médico-sociaux (1 poste sur 10 de la FPH) d'autre part.

La FPH est composée :

- des agents du **secteur hospitalier public (SHP)** : il s'agit des agents hors internes, externes, exerçant dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610²) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation » (7364). A ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,1 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. Les rémunérations prises en compte pour les agents du SHP sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Le revenu salarial des PU-PH, c'est-à-dire les salaires nets totaux perçus au titre de l'ensemble de leurs activités dans la fonction publique, se partageait en 2011 entre 54,6 % de revenus issus des activités relevant de la FPH et 45,4 % de revenus issus des autres versants. **Par ailleurs, le SHP ayant historiquement été construit dans une finalité de comparaison entre secteur public et secteur privé, il comprend les agents de quatre établissements hospitaliers classés dans la FPE** (l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts et le CHU de Montpellier). **Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, ces établissements influencent peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble du SHP.** Pour des raisons historiques également et par souci de continuité avec les statistiques précédemment publiées, les bénéficiaires de contrats aidés sont généralement exclus du champ mais, ponctuellement, à des fins de comparaison avec les autres versants, des éléments salariaux sont calculés pour les bénéficiaires de contrats aidés (Figures V 3.1-3, V 3.1-4, V 3.1-6, V 3.1-10, V 3.1-11).
- des agents du **secteur social et médico-social (SMS)** : il s'agit de l'ensemble des agents, y compris bénéficiaires de contrats aidés, de la fonction publique hospitalière exerçant dans un établissement dont la catégorie juridique ne relève pas des « établissements d'hospitalisation » (7364) et dont l'activité économique principale relève de :
 - L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710 C, 8720 A, 8730 B et 8810 B).
 - L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710 B et 8891 B).
 - L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants en difficulté sociale (NAF 8790 A et 8899 A).
 - L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790 B, 8899 B et 8720 B).
 - L'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710 A et 8730 A).
 - L'accueil de jeunes enfants (NAF 8891 A).
 - L'aide par le travail (NAF 8810 C).
 - L'aide à domicile (NAF 8810 A).

Le SMS recoupe les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014). Le champ considéré ici est restreint aux établissements relevant de la FPH. Dans ce cadre, l'essentiel des établissements du SMS relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux. **Le suivi des rémunérations de ce secteur est proposé pour la première fois dans cette édition.** La décomposition du salaire brut entre traitement indiciaire et primes n'a pas encore pu être effectuée pour le SMS mais à vocation à l'être pour les éditions futures du rapport.

Les statistiques relatives aux rémunérations des agents de la FPH sont consolidées à partir du secteur hospitalier public et du secteur social et médico-social mais ne sont disponibles que pour les années 2012 et 2013. **Les établissements du SHP classés dans la FPE en sont exclus.**

Les rémunérations dans la fonction publique

Par ailleurs, un suivi est réalisé dans cette édition, pour la première fois, **des éléments de salaire sur l'ensemble de la fonction publique. Les salaires consolidés sur l'ensemble de la fonction publique sont bien calculés sans double compte des établissements du SHP classés dans la FPE.** Le champ correspond à l'ensemble des agents de la fonction publique, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, à l'exclusion des militaires, des assistants maternel et familiaux, des internes et externes des hôpitaux.

Le champ de suivi des salaires ne couvre donc pas complètement l'ensemble de l'emploi dans la fonction publique. En outre, il se base sur l'observation de postes, conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire, variable de contrôle, paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris désormais les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont provisoires.

L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein annualisé (voir définitions).

Dans la source « Système d'information sur les agents des services publics » (SIASP, Insee) utilisée pour le calcul des éléments salariaux, le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal. Devenue imposable en 2013, la contribution aux assurances santé complémentaires obligatoires versée par les employeurs rentre dans le calcul du salaire net fiscal, et donc dans les statistiques de salaire net, au titre d'un avantage en nature. Pour la fonction publique, seuls quelques établissements publics sont concernés. Cette mesure a été neutralisée dans le calcul des évolutions 2012-2013.

Le champ de suivi des salaires ne couvre donc pas complètement l'ensemble de l'emploi dans la fonction publique. En outre, il se base sur l'observation de postes, conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire, variable de contrôle, paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle **il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».**

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, **y compris désormais les bénéficiaires de contrats aidés.** Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont provisoires.

L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein annualisé (voir définitions).

Dans la source « Système d'information sur les agents des services publics » (SIASP, Insee) utilisée pour le calcul des éléments salariaux, le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal. Devenue imposable en 2013, la contribution aux assurances santé complémentaires obligatoires versée par les employeurs rentre dans le calcul du salaire net fiscal, et donc dans les statistiques de salaire net, au titre d'un avantage en nature. Pour la fonction publique, seuls quelques établissements publics sont concernés. Cette mesure a été neutralisée dans le calcul des évolutions 2012-2013.

Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents

Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 469 euros en 2013, voir figure V 3.1-2), que dans la fonction publique hospitalière (2 186 euros), et la fonction publique territoriale (1 851 euros). Au sein de la FPH, le salaire net moyen est plus élevé dans le secteur hospitalier public (SHP, 2 243 euros) que dans le secteur social et médico-social (SMS, 1 773 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 260 euros dans la FPE, 1 848 euros dans la FPH (dont 1 888 euros dans le SHP et 1 630 euros dans le SMS) et 1 659 dans la FPT. La hiérarchie salariale entre versants est conservée à tous les stades de la distribution, mais est davantage marquée en haut de la distribution. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport inter-déciles de 2,38 en 2013) et la FPH (2,21) (dont 2,24 dans le SHP et 1,70 dans le SMS) et plus modéré dans la FPT (2,0). Cette dispersion diminue par rapport à 2012 dans la FPE (-0,02) et le SHP (-0,03) et reste stable dans le SMS et la FPT⁶.

La comparaison des niveaux de salaires entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification, d'âge (ancienneté, expérience), de conditions d'emploi (statuts). Les mêmes précautions sont de rigueur pour traiter la question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (voir encadré 2).

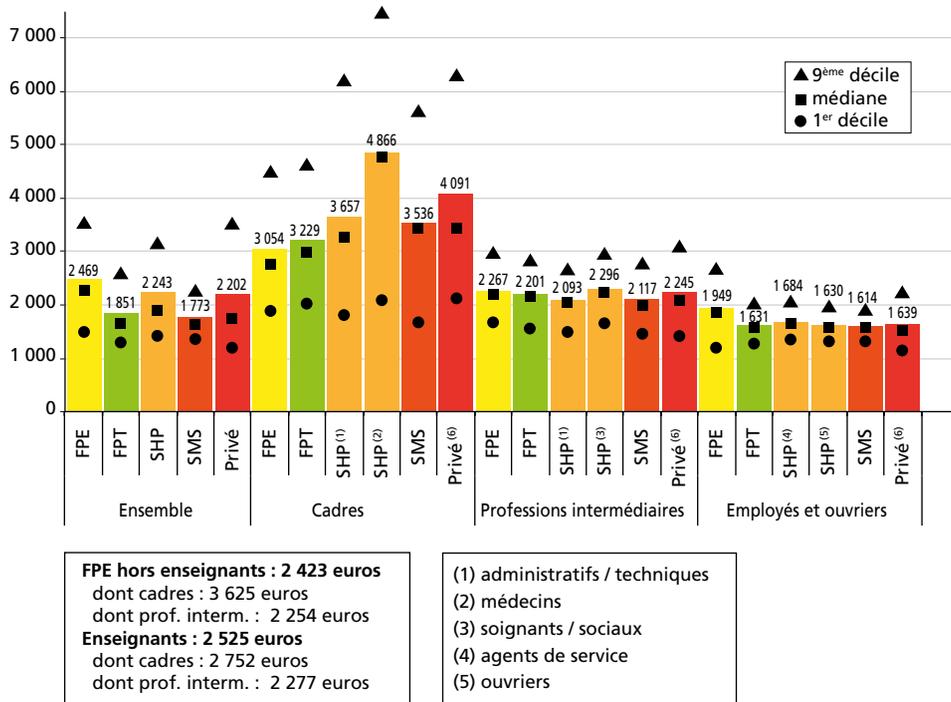
Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure cumulés : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et le secteur hospitalier public (SHP) que dans la fonction publique territoriale (FPT), le secteur social et médico-social (SMS) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT et le SMS que dans le SHP ; et l'écart de salaires entre cadres et non cadres est plus important dans le SHP. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique, notamment dans la fonction publique de l'État, que dans le privé, ce qui contribue à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE. La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (voir Figure V 3.1-3). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

⁶ Pour en savoir plus sur la dispersion des salaires par catégorie socioprofessionnelle dans la fonction publique et le secteur privé, voir fiche thématique 6.3-1.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2013

(en euros)



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

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

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

(6) Ces données sont issues d'une exploitation au 1/12^e des DADS (les autres données présentées sont issues d'une exploitation des DADS complètes).

En 2013, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 982 euros dans la FPE, 2 218 euros dans la FPT et 2 619 euros dans la FPH. Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont augmentées d'environ 1 % et sont de 3 019 euros dans la FPE, 2 238 dans la FPT et 2 636 euros dans la FPH (voir Figure V 3.1-4).

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-4 : Salaires bruts mensuels (*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2013

(En euros)

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS					
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	9 ^{ème} décile		
Ensemble	100,0	2 982	2 743	4 285	100,0	2 218	1 985	1 574	3 126	100,0	2 673	2 254	1 691	3 781	1 955	1 636	2 751	
Fonctionnaires	73,8	3 149	2 866	4 440	79,4	2 287	2 058	1 658	3 176	76,1	2 471	2 290	1 782	3 330	2 051	1 741	2 890	
dont catégorie A	47,5	3 455	3 098	4 920	7,2	3 882	3 613	2 633	5 428	19,6	2 951	2 715	2 131	3 945	3 047	2 190	5 586	
dont catégorie B	14,3	2 895	2 636	2 218	11,3	2 733	2 677	2 095	3 398	18,4	2 782	2 814	2 258	3 397	2 484	1 909	3 263	
dont catégorie C	11,8	2 243	2 158	1 755	61,0	2 017	1 934	1 629	2 502	38,0	2 071	2 021	1 792	2 521	1 984	1 720	2 405	
Contractuels	15,6	2 505	2 190	1 447	17,4	2 033	1 763	1 483	2 907	15,2	1 931	1 803	1 537	2 492	1 882	1 790	2 210	
Autres catégories et statuts	8,3	2 825	2 724	2 049	0,5	1 728	1 246	1 093	3 393	7,8	6 279	6 207	3 231	9 102	3 442	2 990	4 873	
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	3 019	2 768	1 907	97,4	2 238	2 001	1 601	3 147	99,0	2 687	2 262	1 704	3 795	1 952	1 667	2 776	
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 465	1 622	1 397	2,6	1 471	1 431	1 415	1 368	1,0	1 343	1 430	853	1 590	1 513	1 430	1 645	
Femmes	59,4	2 793	2 627	1 749	3 935	57,8	2 123	1 908	1 560	2 978	76,1	2 522**	2 238**	1 700**	3 440**	1 945	1 636	2 686
Hommes	40,6	3 258	2 970	1 941	4 814	42,2	2 351	2 115	1 603	3 336	22,9	3 233**	2 365**	1 718**	1 803	2 008	1 640	3 106
Moins de 30 ans	10,7	2 093	2 103	1 433	11,2	1 764	1 709	1 429	2 183	16,4	1 977**	1 953**	1 585**	2 374**	1 765	1 547	2 052	
30-39 ans	25,6	2 617	2 504	1 846	3,41	2 08	2 123	1 953	1 599	2 840	24,9	2 450**	2 189**	1 704**	2 036	1 949	1 662	2 405
40-49 ans	30,2	3 037	2 867	1 950	31,9	2 229	2 007	1 614	3 125	27,7	2 714**	2 306**	1 747**	3 735**	2 139	2 014	1 682	2 700
50-59 ans	27,2	3 382	3 121	2 055	4 880	30,7	2 370	2 117	1 613	3 413	26,2	3 091**	2 658**	1 808**	2 318	2 072	1 657	3 194
60 ans et plus	6,3	3 981	3 656	2 170	6 132	5,3	2 618	2 225	1 625	4 142	3,7	4 586**	3 327**	1 853**	2 768	2 222	1 647	4 711

Sources : SIASP, Insee, Traitement Insee, DGCL-Des/et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute 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 apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surevaluée 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 (-0,3 point).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Déduction faite des cotisations salariales, le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 469 euros dans la FPE (voir Figure V 3.1-5), 1 851 euros dans la FPT et 2 186 euros dans la FPH soit des taux de cotisation moyens de 17,2 % dans la FPE, 16,6 % dans la FPT et 16,5 % dans la FPH. Au sein de la FPH, le salaire net mensuel moyen est de 2 231 euros dans le SHP (2 243 euros hors bénéficiaires de contrats aidés) et de 1 773 euros dans le SMS (1 795 euros hors bénéficiaires de contrats aidés). L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est identique à celui sur le salaire brut.

Parmi ses fonctionnaires, l'État compte une grande proportion d'agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants⁷) deux fois plus élevée que dans le SHP et de six à huit fois plus élevée que dans la FPT et le SMS. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2013, il s'élève à 2 627 euros dans la FPE, 2 067 euros dans le SHP, 1 915 euros dans la FPT et à 1 882 euros dans le SMS. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 10 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est également plus haut dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2013, il est de 2 028 euros dans la FPE, de 1 664 euros dans la FPT, de 1 582 euros dans le SHP et de 1 540 euros dans le SMS. La hiérarchie sur les salaires médians est nettement resserrée avec un salaire net médian des contractuels de la FPE de 1 662 euros contre 1 540 euros dans le SMS.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant⁸ si bien que la dispersion des salaires y est très importante sauf dans la fonction publique d'État.

7 En 2013, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 883 euros, dont 2 625 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 738 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

8 Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers d'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie regroupe les apprentis, les collaborateurs de cabinet et les éventuels PACTE puisque les assistants maternels et familiaux sont à ce stade exclus du champ retenu pour le suivi des salaires. Sur le champ du secteur hospitalier public (SHP), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins. Sur le champ du secteur social et médico-social (SMS), cette catégorie regroupe essentiellement les médecins et les assistants familiaux.

Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FFT				SHP				SMS						
	Structure des effectifs en EQIP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQIP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQIP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQIP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	9 ^{me} décile			
Ensemble	100,0	2 469	2 260	1 501	3 965	1 659	1 300	2 606	100,0	2 231	1 881	1 405	3 163	1 773	1 630	1 347	2 291		
Fonctionnaires	73,8	2 627	2 378	1 755	3 718	1 915	1 724	2 657	76,1	2 067	1 914	1 495	2 781	1 882	1 719	1 460	2 414		
dont catégorie A	47,5	2 883	2 574	1 924	4 122	3 260	2 195	4 586	19,6	2 471	2 271	1 777	3 305	2 941	2 546	1 825	4 794		
dont catégorie B	14,3	2 400	2 353	1 849	2 958	2 235	1 747	2 852	18,4	2 321	2 343	1 730	2 840	2 158	2 074	1 596	2 720		
dont catégorie C	11,8	1 880	1 808	1 473	2 321	1 689	1 622	2 098	38,0	1 756	1 697	1 430	2 108	1 708	1 663	1 441	2 014		
Contractuels	15,6	2 028	1 781	1 188	3 166	1 74	1 664	2 358	15,2	1 582	1 479	1 258	2 033	2 79	1 540	1 466	1 302	1 801	
Autres catégories et statuts	8,3	2 256	2 162	1 622	3 020	0,5	1 522	1 941	7,8	5 253	5 173	2 668	7 639	1,2	2 849	2 456	1 258	4 758	
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	2 500	2 280	1 581	3 588	1 869	1 327	2 623	99,0	2 243	1 888	1 418	3 175	1 795	1 644	1 373	2 313		
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 202	1 175	1 144	1 271	2,6	1 175	1 287	1,0	1 102	1 174	700	1 305	3,9	1 247	1 242	1 172	1 351	
Femmes	59,4	2 308	2 160	1 444	3 260	57,8	1 769	2 479	76,1	2 104**	1 868**	1 414**	2 873**	81,7	1 743	1 622	1 347	2 239	
Hommes	40,6	2 706	2 453	1 608	4 016	42,2	1 963	2 783	22,9	2 707**	1 972**	1 429**	5 623**	18,3	1 906	1 662	1 349	2 601	
Moins de 30 ans	10,7	1 726	1 726	1 176	2 235	11,2	1 464	1 415	1 174	1 817	16,4	1 643**	1 620**	1 990**	17,1	1 491	1 459	1 270	1 707
30-39 ans	25,6	2 165	2 063	1 525	2 862	20,8	1 773	1 638	1 325	2 371	24,9	2 045**	1 830**	1 419**	2 698**	1 624	1 370	2 014	
40-49 ans	30,2	2 515	2 360	1 620	3 500	31,9	1 862	1 680	1 339	2 608	27,7	2 269**	1 928**	1 459**	3 138**	1 678	1 393	2 254	
50-59 ans	27,2	2 803	2 574	1 706	4 056	30,7	1 976	1 763	1 338	2 841	26,2	2 580**	2 210**	1 514**	3 694**	1 934	1 721	2 656	
60 ans et plus	6,3	3 310	3 013	1 802	5 104	5,3	2 181	3 448	3,7	3 658**	2 766**	1 546**	7 120**	3,2	2 310	1 843	1 354	3 927	

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Encadré 2 : des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contrastés selon le type d'employeur

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,9 % à celui des hommes en 2013) que dans le secteur privé (19,0 %, voir Fiche thématique 6.3-3). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (21,8 %) en raison d'écarts importants dans le SHP (22,3 %) alors qu'ils sont réduits à 8,5 % dans le SMS. Viennent ensuite la FPE (14,7 %) et la FPT (9,9 %, voir Figure V 3.1-5 et fiche thématique 6.3-3).

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique⁹.

A partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, Meurs et al. (2015) ont mis en évidence que les caractéristiques observables associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes expliquent les deux tiers de la différence constatée.

De plus, l'écart de salaire moyen varie en fonction de la plus ou moins grande dispersion des salaires. Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations est mécaniquement plus prononcée dans le secteur privé où la dispersion est relativement forte que dans la fonction publique, et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT pourrait résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé.

Meurs et al. (2015) ont également confirmé l'existence d'une forme de plafond de verre : tant dans la fonction publique de l'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder. Seule une très faible part de l'écart des probabilités relatives entre femmes et hommes provient de différences de caractéristiques observables individuelles (diplôme, âge, etc.), et ce quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

Par ailleurs, Narcy et al. (2015) ont mis en évidence que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire. Inversement, la naissance d'un enfant semble engendrer une prime pour les hommes. Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Lebon et al. (2015) analysent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et de la catégorie hiérarchique. Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. A 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6 % à 8 % selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

⁹ Pour la synthèse des résultats, voir DGAFP (2015). Pour les rapports complets de recherche, voir Meurs et al. (2015), Narcy et al. (2015) ainsi que Lebon et al. (2015).

Baisse du salaire net moyen de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2013

En 2013, dans un contexte d'effets d'entrées-sorties marqués (voir infra), dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire brut moyen a augmenté de 0,8 % en euros courants (+0,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir Figure V 3.1-6). Les augmentations ont été plus fortes dans le bas de la hiérarchie salariale (+1,2 % pour le premier décile de salaire brut) que dans le haut (+0,5 % au neuvième décile), en lien avec la revalorisation du minimum de traitement intervenue au 1^{er} janvier 2013 qui a profité aux plus bas salaires.

En 2013, le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2013 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. S'y ajoute, pour les agents concernés, la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires appliquée à partir de septembre 2012 dont l'effet se fait sentir en année pleine en 2013. Le salaire net moyen a augmenté de 0,4 % en euros courants (+0,4 % également hors bénéficiaires de contrats aidés). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation de +0,9 %¹⁰ (y compris tabac), le salaire net moyen a diminué de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique.

L'évolution en euros courants du salaire ralentit fortement en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique. Le salaire net moyen a augmenté de 0,1 % en euros courants dans la FPE (après +1,2 % en 2012), de +0,7 % dans la FPT (après +1,4 % en 2012) et de +0,6 % dans la FPH. Au sein de la FPH, le salaire net a évolué en 2013 de +0,6 % dans le SHP (après +1,4 % en 2012), tandis qu'il a évolué façon plus dynamique dans le SMS (+1,0 %). Dans la FPE et dans l'ensemble de la FPH, les augmentations sont plus fortes dans le bas de la distribution des salaires (respectivement +1,0 % et +0,8 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut de la distribution (respectivement -0,2 % et +0,5 % pour le neuvième décile de salaire net). Inversement dans la FPT, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le haut de la distribution (+1,0 % pour le neuvième décile de salaire net). C'est également le cas, au sein de la FPH, pour le SMS (+1,0 % pour le neuvième décile de salaire net).

Du fait d'une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) en ralentissement (+0,9 % après +2,0 % en 2012), l'évolution du salaire net en euros constants est plus faible qu'en 2012 : en 2013, le salaire net moyen diminue de 0,7 % en euros constants dans la FPE comme en 2012, de 0,1 % dans la FPT (-0,6 % en 2012), et de 0,2 % dans le SHP (-0,6 % en 2012). Dans le SMS, le salaire net moyen augmente de 0,1 % en euros constants. Au total, dans l'ensemble de la FPH, le salaire net moyen diminue de 0,2 % en euros constants.

¹⁰ En 2013, l'indice des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 0,7 %.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-6 : Évolution en euros courants du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique et ses trois versants en 2013

[en %]

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	0,7	0,4	0,6	0,3	1,0	0,7	0,5	0,1
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	0,8	0,4	0,6	0,3	1,2	0,9	0,5	0,1
FPE (Ministères et établissements publics)	0,5	0,1	0,4	0,0	1,3	1,0	0,2	-0,2
FPT	1,1	0,8	0,9	0,6	0,9	0,5	1,4	1,0
FPH	1,0	0,6	0,6	0,3	1,2	0,8	0,9	0,5
SHP (hors contrats aidés) (**)	1,0	0,6	0,6	0,2	1,2	0,9	0,9	0,5
SMS	1,2	1,0	1,1	0,7	0,7	0,7	1,3	1,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour la fonction publique hospitalière : Secteur hospitalier public restreint à la FPH et secteur social et médico-social, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (encadré 1).

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute 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 du salaire brut 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 (-0,3 point).

Figure V 3.1-7 : Évolution en euros courants du salaire net mensuel (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	0,1	0,0	1,0	-0,2	0,8	0,6	0,5	1,0	0,6	0,2	0,8	0,4	1,0	0,7	0,7	1,0
Fonctionnaires	0,2	0,1	0,2	-0,1	0,9	0,8	0,9	1,2	0,1	0,1	0,4	-0,1	0,7	0,4	0,6	0,9
<i>dont catégorie A</i>	-0,1	-0,1	0,0	-0,2	0,5	0,7	0,9	-0,1	0,2	-0,2	0,8	0,0	0,6	-1,0	0,0	2,5
<i>dont catégorie B</i>	0,5	0,4	0,4	0,7	1,5	1,4	1,3	1,7	-0,4	-0,4	-0,2	-0,5	0,4	0,0	0,5	0,7
<i>dont catégorie C</i>	0,4	0,4	1,2	0,2	0,5	0,6	0,8	0,4	0,2	0,3	0,6	0,0	0,5	0,5	0,5	0,2
Contractuels	0,6	2,4	0,2	-0,9	1,0	0,7	0,9	1,2	1,1	1,2	1,4	0,5	1,4	1,5	0,8	1,4
Autres catégories et statuts	-0,3	-0,2	-0,4	-0,2	-1,7	1,2	1,4	-0,8	1,6	1,5	0,3	1,9	9,4	21,1	7,3	3,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,1	0,0	0,8	-0,2	0,9	0,8	0,8	1,1	0,6	0,2	0,9	0,5	1,1	0,8	1,0	1,2
Bénéficiaires de contrats aidés	1,5	1,1	1,3	1,5	2,5	1,1	7,7	1,5	2,5	1,1	3,3	-0,1	2,6	3,7	6,9	1,6
Femmes	0,2	0,2	0,8	-0,1	1,0	0,7	0,7	1,7	0,6**	0,3**	0,9**	0,2**	0,9	0,8	0,8	0,6
Hommes	0,2	-0,1	1,0	-0,0	0,5	0,6	0,3	0,3	0,9**	0,2**	0,7**	1,9**	1,7	0,9	0,4	3,2
Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,9	-0,4	-0,6	-0,5	0,7	-0,8	1,1**	1,2**	1,2**	0,6**	0,9	0,8	0,1	0,8
30-39 ans	-0,3	-0,3	0,9	-0,3	0,8	0,8	0,9	0,6	1,0**	0,6**	0,7**	1,6**	1,1	1,0	0,9	0,7
40-49 ans	-0,2	-0,3	0,7	-0,4	1,0	0,8	1,0	1,3	0,1**	-0,2**	0,5**	-0,4**	1,0	0,7	0,9	1,1
50-59 ans	-0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,5	0,6	1,0	0,2	-0,0**	-0,8**	0,1**	0,0**	0,5	0,4	1,2	-0,2
60 ans et plus	-1,0	-1,2	-0,9	-1,0	0,4	0,6	0,9	0,0	-1,0**	-2,3**	0,0**	0,8**	0,8	0,3	1,2	-4,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2013 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,1 % ; le salaire net médian est resté stable ; le premier décile a augmenté de 1,0 % et le neuvième décile a diminué de 0,2 %.

Pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPT, les évolutions du salaire brut sont essentiellement portées par l'évolution du traitement indiciaire, dans un contexte de ralentissement des primes

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut, le traitement brut, et une partie indemnitaires, 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. Les primes et indemnités incluent également ici les montants versés dans le cadre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA, voir infra et voir encadré 3) versée en 2013 et portant sur la période décembre 2009-décembre 2012 ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne temps (voir encadré 4).

En 2013 dans la FPE, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 3 110 euros composé de 2 412 euros de traitement indiciaire brut et de 698 euros de primes et indemnités (dont 25 euros d'indemnité de résidence et 33 euros de supplément familial de traitement, voir Figure V 3.1-8). Dans la FPT, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 287 euros, dont 1 755 euros de traitement indiciaire brut et 532 euros de primes et indemnités

3 Les rémunérations dans la fonction publique

(y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). Dans le SHP¹¹, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 471 euros composé de 1 902 euros de traitement indiciaire brut et de 568 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement).

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,4 % dans la FPE (20,6 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), 23,3 % dans la FPT et 23,0 % dans le SHP.

Par rapport à 2012, l'évolution du traitement indiciaire ralentit en 2013 dans la FPE (+0,7 % après +1,4 % en 2012), tandis qu'elle accélère dans la FPT (+1,6 % après +0,8 % en 2012). Dans le SHP, l'évolution du traitement indiciaire en 2013 est modérée (+0,4 %). L'évolution des primes a fortement ralenti dans la FPE (+0,3 % en euros courants après +2,4 % en 2012¹²) et la FPT (+0,2 % après +4,7 % en 2012). Les primes ont augmenté de façon relativement plus dynamique dans le SHP (+1,1 %). Au total, la part des primes a légèrement reculé dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE (-0,1 point) et de la FPT (-0,3 point) et s'est accrue de 0,1 point dans le SHP.

En 2013, les évolutions salariales sont essentiellement portées par l'évolution du traitement indiciaire dans la FPE (contribution de +0,6 % à l'évolution totale du salaire brut) et la FPT (l'évolution du traitement indiciaire explique presque totalement l'évolution du salaire brut total). Dans le SHP, l'évolution du salaire brut repose pour moitié sur l'évolution du traitement indiciaire et pour moitié sur l'évolution des primes. L'évolution du salaire net moyen des fonctionnaires est affectée par l'évolution des cotisations sociales qui pèsent à hauteur de -0,5 % dans la FPE et le SHP et de -0,6 % dans la FPT.

Le taux de prélèvements sociaux diffère légèrement d'un versant à l'autre en raison du poids légèrement différent des primes mais la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2013 dans chaque versant de la fonction publique, pour s'établir à 16,6 % dans la FPE, 16,2 % dans la FPT et 16,3 % dans le SHP.

11 Pour la fonction publique hospitalière, la décomposition du salaire brut entre traitement indiciaire et primes n'est disponible à ce stade que pour les agents du secteur hospitalier public.

12 Hors IR et SFT, les primes et indemnités dans la FPE ont augmenté en 2013 de 0,2 %, après + 3,0 % en 2012.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-8 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen (*) des fonctionnaires de la fonction publique en 2013

	Fonctionnaires des ministères de la FPE			Fonctionnaires de la FPT			Fonctionnaires du SHP			
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	
Salaire brut (a)	3 091	0,6	0,7	2 259	2 287	1,3	2 457	2 471	0,5	0,6
- Traitement brut	2 395	0,7	0,6	1 727	1 755	1,6	1 895	1 902	0,4	0,3
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	696	0,3	0,1	532	532	0,2	562	568	1,1	0,3
dont indemnité de résidence (IR) ⁽¹⁾	25	1,2	0,0							
dont supplément familial (SFT) ⁽¹⁾	33	1,5	0,0							
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	638	0,2	0,0							
dont ensemble des heures supplémentaires	85	-1,7	-0,1							
dont heures supplémentaires exonérées	58	-100,0	-2,2	24	0	-98,8	19	0	-97,9	-0,9
Part des primes (en % du salaire brut)	20,6		0,0	nd	nd	nd	nd	nd		nd
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,5	22,4	0,0	23,5	23,3	0,0	22,9	23,0	0,0	0,0
Cotisations sociales	503	2,4	-0,5	360	372	3,2	392	403	2,7	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	261	3,9	-0,4	183	193	5,4	200	209	4,8	-0,5
- CSG et CRDS (c)	242	244	0,8	177	179	1,0	193	194	0,6	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 588	2 594	0,2	1 899	1 915	0,9	2 065	2 068	0,1	0,1
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 588	2 594	0,2	1 899	1 915	0,9	2 065	2 068	0,1	0,1

Source : SJASP, Insee, Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annuel.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute 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 apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut 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 (-0,3 point).

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

(2) Cotisation vieillesse, maladie, solidarité chômage.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée sur l'évolution du salaire moyen dans la fonction publique de l'État

L'évolution, sur une période donnée, du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements; départs, dont départs à la retraite), qui 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. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE. Au-delà du renouvellement des agents, les mouvements d'entrée-sorties peuvent également intégrer des transferts de personnels dont l'effet sur l'évolution du salaire moyen est plus incertain. Toutefois, en 2013, le nombre de postes transférés de l'État vers les collectivités s'étant nettement réduit¹³, l'effet peut être négligé. Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2013 que l'année précédente dans la FPE (-1,3 % après -0,8 %, voir figure V 3.1-9) et le SHP (-0,9 % après -0,4 %), dans un contexte de hausse des départs à la retraite, et enregistre un léger recul dans la FPT (-0,8 % après -1,0 %). L'année 2012 avait été marquée par un recul du nombre de départs lié à la suppression du départ anticipé pour parents de trois enfants et au décalage de l'âge légal.

En 2013, si la structure des emplois en termes de corps, grade et échelons était restée identique à celle de l'année précédente, le salaire net moyen aurait diminué dans la FPE (-0,1 %) et le SHP (-0,2 %). Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires ont contribué à l'évolution du salaire net moyen à hauteur de +0,2 % dans la FPE et de +0,8 % dans le SHP (voir figure V 3.1-9). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : les promotions et avancements individuels des personnes en place, l'effet d'entrées-sorties. En 2013, dans la FPE, ces deux composantes de l'évolution du salaire moyen que sont l'évolution à structure constante et l'effet de structure ralentissent par rapport à l'année précédente.

¹³ Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

Figure V 3.1-9 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans les trois versants de la fonction publique en 2013
[en %]

Évolution 2013/2012	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		SHP		SMS	
	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	0,5	-0,4	1,1	0,2	1,0	0,1	1,2	0,4
Salaire net de prélèvements	0,1	-0,7	0,8	-0,1	0,6	-0,2	1,0	0,1
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,3		-0,8		-1,0		-0,9	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2		nd		0,8		nd	
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,2	-0,6	nd	nd	0,2	-0,7	nd	nd
Salaire net de prélèvements	-0,1	-0,9	nd	nd	-0,2	-1,0	nd	nd
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	1,8	0,9	1,9	1,1	1,9	1,0	2,2	1,3
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	1,4	0,5	1,6	0,8	1,6	0,7	1,9	1,1
Inflation hors tabac	0,9		0,9		0,9		0,9	

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

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

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

(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) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013).

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

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute 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 apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut 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 (-0,3 point).

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) a augmenté en 2013 de 0,7 % en euros constants

Dans l'ensemble de la fonction publique, 64,7 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2012 (65,9 % hors bénéficiaires de contrats aidés) ont travaillé 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail. Ils sont 62,3 % dans la FPE, 66,7 % dans la FPT et 69,9 % dans la FPH (dont 73,3 % dans le SHP et 64,6 % dans le SMS, voir Figure V 3.1-12). Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, surtout dans la FPE et la FPT, une partie d'entre eux étant employés pour des durées déterminées. Enfin, les bénéficiaires de contrats aidés sont moins nombreux encore à être dans ces conditions sur deux années consécutives, entre un sur six dans la FPE et un sur seize dans le SHP.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2012 et 2013 chez le même employeur avec la même quotité de travail. Elle a augmenté de 1,5 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique (+1,5 % hors contrats aidés, voir Figure V 3.1-10). Dans chaque versant (voir Figure V 3.1-11), l'évolution de la RMPP a ralenti en euros courants, fortement dans la FPE (+1,4 % après +2,0 % en 2012), et la FPT (+1,6 % après +2,4 %) et dans une moindre mesure dans le SHP (+1,6 % après +1,8 %). Dans le SMS, la RMPP nette augmente de 1,9 % en euros courants. Dans l'ensemble de la FPH, la RMPP nette progresse de 1,6 % en euros courants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Au sein de l'ensemble de la fonction publique, le salaire net a baissé en euros courants de plus de 3,8 % pour 10 % des agents présents tout au long de 2012 et 2013; au sein de la FPE, les 10 % des agents ayant eu la plus faible évolution de leur salaire net ont enregistré une baisse de plus de 4,0 %. Elle est de plus de 2,9 % pour ceux des collectivités, de plus de 4,5 % dans la FPH (de plus de 4,6 % pour les agents hospitaliers et de plus de 3,6 % dans le SMS, voir Figure V 3.1-11).

Le salaire net a diminué, en euros courants entre 2012 et 2013, pour 34,7 % des agents en place dans l'ensemble de la fonction publique : pour 38,1 % des agents de la FPE, 29,3 % de ceux de la FPT, 36,2 % de ceux de la FPH (36,5 % de ceux relevant du SHP et 33,0 % des agents du SMS, voir Figure V 3.1-12). Les baisses de salaire net nominal sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement car le salaire brut a diminué en euros courants pour 29,7 % des agents dans la fonction publique, 32,5 % des agents de la FPE, 24,8 % de ceux de la FPT, 31,7 % de ceux de la FPH (31,9 % de ceux relevant du SHP et 28,7 % des agents du SMS). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie. A l'autre extrémité, le salaire net a augmenté de plus de 7,8 % pour 10 % des agents de la fonction publique en place les deux années ; par versant, pour les 10 % des agents en place ayant bénéficié des augmentations les plus fortes, le salaire net a augmenté de plus de 8,0 % en euros courants dans la FPE, de plus de 6,7 % dans la FPT, de plus de 8,8 % dans la FPH (de plus de 8,9 % dans le SHP et de plus de 7,8 % dans le SMS, voir Figure V 3.1-11).

Figure V 3.1-10 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire des agents en place en 2012 et 2013 (*) dans la fonction publique et ses trois versants [en %]

	Rémunération moyenne (RMPP)		Rémunération médiane		1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	1,9	1,5	1,4	1,1	-3,1	-3,8	7,8	7,8
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	1,9	1,5	1,4	1,1	-3,1	-3,8	7,8	7,8
FPE (Ministères et établissements publics)	1,8	1,4	1,3	0,9	-3,4	-4,0	8,2	8,0
FPT	1,9	1,6	1,6	1,3	-2,2	-2,9	6,8	6,7
FPH	1,9	1,6	1,4	1,2	-3,7	-4,5	8,5	8,8
SHP (hors contrats aidés) (**)	1,9	1,6	1,4	1,2	-3,8	-4,6	8,6	8,9
SMS	2,2	1,9	1,5	1,2	-2,9	-3,6	7,6	7,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour la fonction publique hospitalière : Secteur hospitalier public restreint à la FPH et secteur social et médico-social.

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

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (encadré 1).

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a évolué en moyenne de 1,4 % en euros courants dans la FPE. Pour la moitié des agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a augmenté de plus de 0,9 %.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute 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 augmentés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut 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 (-0,3 point).

Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix, la RMPP nette a augmenté de 0,7 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique (voir Figure V 3.1-10). L'évolution de l'indice des prix étant plus modérée qu'en 2012, la RMPP accélère en euros constants dans chacun des versants : +0,5 % dans la FPE (après +0,0 %), dans la FPT (+0,8 % après +0,4 %) et dans le SHP (+0,7 % après -0,1 %). En 2013, la RMPP nette augmente de 1,1 % en euros constants dans le SMS et de 0,8 % dans l'ensemble de la FPH. En 2013, pour 46,0 % des agents en place dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix. Ils sont 49,1 % dans la FPE (après 54,2 % en 2012), 42,1 % dans la FPT (47,1 % en 2012), 46,3 % dans la FPH. Au sein de la FPH, ils sont 46,5 % dans le SHP (52,3 % en 2012) et 45,0 % dans le SMS (voir Figure V 3.1-12).

Dans la FPE, la RMPP nette moyenne augmente du même ordre de grandeur selon les catégories de fonctionnaires (de +1,3 à +1,4 % en euros courants, soit de +0,5 à +0,6 % en euros constants), l'éventail des évolutions individuelles étant toutefois plus marqué pour les agents de catégorie A. La rémunération nette moyenne des agents relevant des autres catégories et statuts augmente de +0,2 % en euros constants. Pour les 35,6 % des contractuels présents les douze mois des deux années, la RMPP nette progresse de +0,9 % en euros constants.

Dans la FPT, la RMPP nette évolue de façon plus dynamique pour les fonctionnaires de catégorie A et B (respectivement +1,4 % et +1,5 % en euros constants) que pour ceux relevant de la catégorie C (+0,3 % en euros constants). Les contractuels et les agents relevant des autres catégories et statuts, nettement moins souvent présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail (respectivement 36,9 % et 17,7 % d'entre eux) ont bénéficié d'évolutions de leur RMPP nette plus favorables (respectivement +1,7 % et +3,0 % en euros constants).

Dans le SHP, la RMPP nette des fonctionnaires de catégorie A est plus dynamique (+1,2 % en euros constants) que celle des catégories B et C (-0,1 % en euros constants chacune). La RMPP nette des agents relevant des autres catégories et statuts progresse de +2,3 % en euros constants : les médecins, qui composent l'essentiel de cette catégorie, ont bénéficié en 2013 de la mise en place de l'Indemnité d'Engagement de Service Public Exclusif (IESPE). La RMPP nette moyenne des contractuels ayant travaillé 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité (53,2 % des contractuels de 2012) a augmenté de +1,8 % en euros constants.

Dans les trois versants de la fonction publique, la baisse de pouvoir d'achat du salaire net moyen a concerné en premier lieu les fonctionnaires, dans des proportions sensiblement différentes toutefois : 49,1 % d'entre eux dans la FPE ont eu une évolution salariale inférieure à l'inflation¹⁴, 42,7 % d'entre eux dans la FPT, 48,4 % dans le SHP et 45,0 % dans le SMS (voir Figure V 3.1-12). Les agents relevant des autres catégories et statuts de la FPE ont été également particulièrement concernés (55,7 %). Les contractuels ont été affectés dans des proportions légèrement moindres : 42,2 % dans la FPE, 37,7 % dans la FPT, 38,2 % dans le SHP et 37,0 % dans le SMS.

¹⁴ Mesurée ici par l'indice des prix à la consommation y compris tabac.

Figure V 3.1-II : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des agents en place en 2012 et 2013 (*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaires moyens (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaires moyens (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaires médians	Déciles d'évolutions individuelles	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaires moyens (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	1,4	0,9	-4,0	8,0	1,6	1,3	-2,9	6,7	1,2	1,6	-4,6	8,9	1,9	1,2	-3,6	7,8
Fonctionnaires	1,4	0,9	-3,9	7,8	1,5	1,3	-3,0	6,4	1,1	1,0	-4,7	8,0	1,8	1,1	-3,8	7,5
dont catégorie A	1,4	0,8	-4,2	8,4	2,2	1,9	-1,5	7,5	2,1	2,0	-4,9	10,1	4,0	2,4	-3,4	12,0
dont catégorie B	1,4	1,1	-2,9	6,5	2,5	2,3	-1,8	7,4	0,7	0,4	-4,3	7,9	2,6	1,3	-3,7	9,1
dont catégorie C	1,3	1,1	-3,6	6,4	1,1	1,1	-3,3	6,0	0,8	0,9	-4,7	6,9	1,2	1,0	-3,8	6,7
Contractuels	1,8	1,2	-4,0	9,0	2,6	1,7	-2,6	10,5	2,7	1,8	-3,9	11,8	2,6	1,4	-2,2	8,3
Autres catégories et statuts	1,1	0,4	-5,0	8,7	3,9	2,2	-1,3	21,0	3,2	2,6	-5,4	15,4	3,7	2,3	-5,8	20,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,4	0,9	-4,0	8,0	1,6	1,3	-2,9	6,7	1,2	1,6	-4,6	8,9	1,9	1,2	-3,6	7,8
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	1,1	-2,2	4,9	5,9	3,0	-0,3	16,3	5,4	1,8	-2,9	27,5	5,4	3,0	-0,0	14,4
Femmes	1,6	1,0	-3,7	8,1	1,7	1,3	-2,7	6,6	1,4**	1,1**	-4,8**	8,7**	1,7	1,2	-3,7	7,7
Hommes	1,2	0,9	-4,4	7,8	1,6	1,3	-3,1	6,9	2,1**	1,3**	-4,3**	9,3**	2,9	1,3	-3,0	8,6
Moins de 30 ans	1,6	1,1	-5,4	8,6	2,5	1,8	-3,1	9,5	2,1**	2,1**	-6,5**	11,1**	3,0	1,8	-3,3	9,4
30-39 ans	1,8	1,3	-4,3	9,0	2,2	1,6	-2,7	7,7	2,5**	1,7**	-5,0**	10,6**	2,4	1,6	-3,1	8,5
40-49 ans	1,5	0,9	-4,0	8,0	1,5	1,3	-3,0	6,4	1,8**	1,1**	-4,0**	8,2**	1,6	1,1	-3,6	7,3
50-59 ans	1,2	0,8	-3,6	7,1	1,3	1,1	-2,9	6,0	1,0**	0,5**	-4,3**	7,1**	1,5	0,9	-3,8	7,4
60 ans et plus	0,6	0,4	-4,0	6,2	1,0	1,0	-3,2	6,1	0,2**	0,3**	-6,0**	7,2**	3,2	0,8	-3,6	7,8

Source : SIASP, Insee, Traitement Insee, Drees, DGCL-Desi et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a évolué en moyenne de 1,4 % en euros courants dans la FPE. Pour la moitié des agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a augmenté de plus de 0,9 %. Il a diminué de plus de 4,0 % pour 10 % des agents et augmenté de moins de 8,0 % pour 90 % des agents.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-12 : Proportion d'agents en place en 2012 et 2013 dont le salaire net a diminué en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			SHP			SMS		
	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (en %)
Ensemble	62,3	38,1	49,1	66,7	29,3	42,1	73,3	36,5	46,5	64,6	33,0	45,0
Fonctionnaires	68,0	37,9	49,1	75,5	29,6	42,7	77,8	38,1	48,4	77,4	35,0	47,0
dont catégorie A	70,4	40,4	50,5	72,0	27,3	37,6	70,4	32,9	40,7	69,8	29,0	37,0
dont catégorie B	65,3	34,5	47,0	70,9	21,8	31,2	78,5	45,2	54,9	74,8	36,0	46,0
dont catégorie C	62,4	31,5	45,5	76,7	31,2	45,2	81,4	37,2	48,9	78,8	36,0	48,0
Contractuels	35,6	31,8	42,2	36,9	27,3	37,7	53,2	28,4	38,2	42,5	25,0	37,0
Autres catégories et statuts	72,9	45,8	55,7	17,7	34,3	41,5	76,1	31,5	39,1	44,5	40,0	45,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	63,5	38,2	49,2	68,3	29,4	42,2	73,9	36,5	46,6	66,6	33,0	45,0
Bénéficiaires de contrats aidés	16,0	18,8	30,1	8,3	11,0	17,6	6,2	18,6	26,9	10,4	10,0	16,0
Femmes	59,7	36,7	48,5	60,5	28,1	41,5	72,5**	36,9**	47**	63,5	34,0	45,0
Hommes	66,1	39,9	49,8	75,2	30,7	42,8	78,8**	35,5**	45,3**	69,8	31,0	41,0
Moins de 30 ans	34,4	37,2	45,8	43,7	24,2	35,0	59,7**	30,4**	37,8**	40,5	26,0	35,0
30-39 ans	60,7	35,9	45,5	66,7	24,9	37,1	69,1**	31,3**	40,4**	61,6	28,0	39,0
40-49 ans	72,0	38,2	49,4	73,7	29,7	42,9	82,3**	35,8**	46,6**	74,4	35,0	46,0
50-59 ans	69,0	39,1	51,3	73,6	32,1	45,4	81,6**	43,6**	54,6**	73,8	37,0	49,0
60 ans et plus	42,1	44,4	56,2	40,5	35,2	48,0	51,9**	45,5**	56,2**	39,7	38,0	50,0

Sources : S/ASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desf et DGAFR, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013 dans la FPE, l'évolution en euros courants du salaire net a été négative pour 38,1 % des agents ; l'évolution en euros constants a été négative pour 49,1 % des agents.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

La RMPP est plus dynamique pour les agents les plus jeunes et les agents les moins rémunérés

Dans chaque versant, ce sont globalement les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 40 ans en 2012¹⁵, qui connaissent en 2013 les évolutions de RMPP nette les plus dynamiques (+0,9 % en euros constants dans la FPE, +1,4 % dans la FPT, +1,5 % dans le SHP, +1,7 % dans le SMS, voir Figure V 3.1-11), au moment de leur carrière où les grilles indiciaires sont en moyenne les plus dynamiques¹⁶. Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : -0,3 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE, +0,2 % dans la FPT et 0,6 % dans le SHP), exception faite du SMS. Toutefois, 45,8 % des agents âgés de moins de 30 ans ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation dans la FPE, c'est le cas de 35,0 à 38,0 % des jeunes des autres versants. Parmi les agents de 60 ans et plus, ils sont entre 50,0 et 56,2 % selon les versants dans chacun des cas.

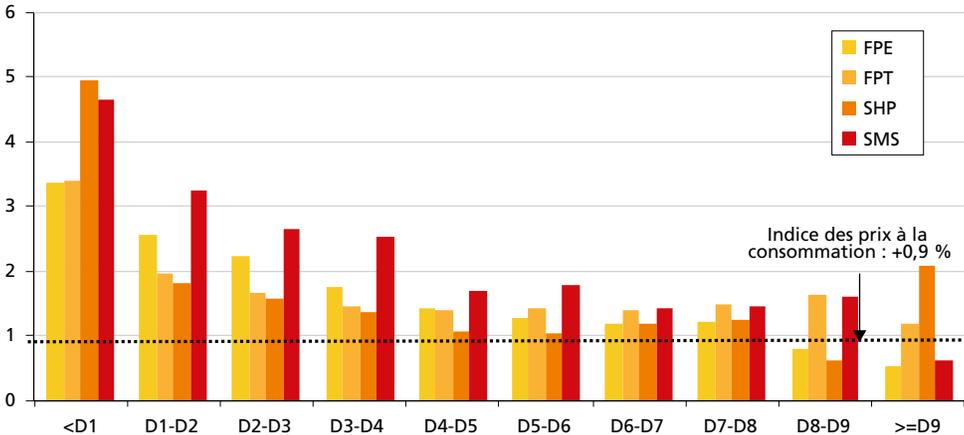
La hiérarchie des rémunérations étant relativement liée à l'âge, la ventilation de la RMPP selon la position dans la distribution des rémunérations, fournit des résultats similaires. L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2012 est supérieure à l'évolution dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (voir Figure V 3.1-13). Ainsi, la RMPP nette a progressé de +2,5 % en euros constants pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du premier décile en 2012, de +2,5 % pour les agents du SHP dans cette situation et de +3,8 % pour ceux du SMS. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux. L'évolution du pouvoir d'achat de la RMPP nette devient négative à partir du huitième décile pour les agents de la FPE et du SHP.

15 Parmi les moins de 40 ans de la FPE et du SHP, les évolutions sont moins dynamiques pour les agents âgés de moins de 30 ans que pour ceux de 30 à 39 ans. Il y a tout d'abord un effet lié à la concentration des âges : par exemple parmi les fonctionnaires de catégorie A, les moins de 30 ans sont en réalité essentiellement concentrés sur la tranche d'âge 25-29 ans. Cette concentration n'est pas neutre car la proportion de changements d'échelons au sein de cette tranche d'âge peut en être réduite. Ensuite, pour certains grades en tout début de carrière, les gains indiciaires résultant d'un changement d'échelon sont moins importants qu'à un stade plus avancé de la carrière.

16 Il s'agit d'un résultat moyen englobant toutes les catégories d'agents. En revanche, les évolutions de grilles ne sont pas plus dynamiques en début de carrière pour tous les agents, notamment pour ceux relevant des corps de catégorie C sur la période considérée.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-13 : Évolution en euros courants de la rémunération moyenne nette (*) des agents en place en 2012 et 2013 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2012 [en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

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

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

Lecture : les 10% d'agents qui percevaient en 2012 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2013 une évolution en euros courants de leur RMPP nette de +3,4 % dans la FPE, +3,4 % dans la FPT, +5,0 % dans le SHP et +4,7 % dans le SMS.

Encadré 3 : 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. L'inflation prise en compte est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage. Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

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 ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFF, en dehors du plafond de 20 %.

Techniquement, la garantie individuelle de pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent 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 TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes 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.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour l'année 2015, en application des dispositions du décret du 6 juin 2008 modifié par le décret n°2015-54 du 23 janvier 2015.

Dans les ministères, 161 000 bénéficiaires de la GIPA en 2014 au titre de la période décembre 2009-décembre 2013 contre 105 000 en 2013 (au titre de décembre 2008-décembre 2012)

En 2014, 131,9 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période décembre 2009 - décembre 2013, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF). Ce montant est en hausse par rapport à celui de 2013 consacré à la période décembre 2008-décembre 2012 (79,9 millions d'euros).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la GIPA au titre de la période décembre 2009-décembre 2013 a été versée à 161 000 agents en 2014, soit à un agent sur dix. Le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté par rapport à 2013. Le ministère de l'Éducation nationale représente 37 % des bénéficiaires et 57 % des montants versés.

Figure V 3.1-14 : Bilan des versements GIPA effectués en 2014 au titre de la période 2009-2013 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 du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	129,3	804	81	396	2 294
Fonctionnaires de catégorie A	36,4	80,9	1 382	129	1 661	2 405
Fonctionnaires de catégorie B	13,4	7,5	347	8	256	996
Fonctionnaires de catégorie C	40,3	23,9	370	101	358	545
Fonctionnaires de catégorie inconnue	4,7	11,0	1 444	50	1 793	2 405
Contractuels	4,8	5,6	719	40	514	1 602
Statut non spécifié	0,4	0,5	775	75	386	2 294
moins de 30 ans	0,1	0,1	634	34	483	1 201
30 à 34 ans	1,0	0,5	332	81	101	1 075
35 à 39 ans	3,1	1,5	301	79	133	667
40 à 44 ans	9,2	7,1	475	81	338	1 555
45 à 49 ans	15,4	14,3	577	101	366	1 661
50 à 54 ans	23,8	24,5	641	93	358	1 793
55 ans et plus	47,4	81,3	1 067	72	458	2 401
Hommes	44,1	62,1	877	72	407	2 294
Femmes	55,9	67,2	747	81	388	1 927

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

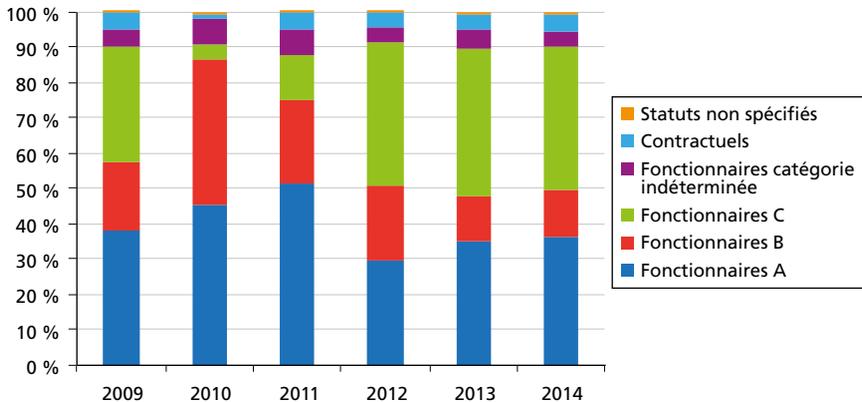
Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 42,5 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2014 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 11,0 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 370 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 101 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 358 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 545 euros.

En 2014 pour la troisième année consécutive, les femmes bénéficiaires sont plus nombreuses (55,9 %) que les hommes (44,1 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 747 euros et un montant médian de 388 euros pour les femmes contre un montant moyen de 877 euros et un montant médian de 407 euros pour les hommes). Parmi les fonctionnaires, depuis 2012 les agents de catégorie C sont les premiers bénéficiaires (40,3 % en 2014), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A jusqu'en 2011 (voir figure V 3.1-16).

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (71,2 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2014. Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 1,0 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 067 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

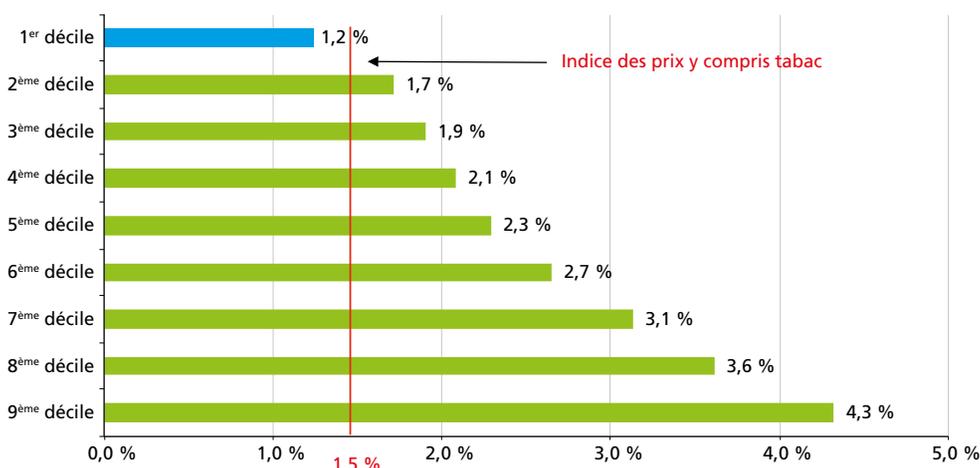
Figure V 3.1-15 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la GIPA dans les ministères depuis 2009



Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques. Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

A défaut de pouvoir calculer des évolutions de traitements indiciaires entre décembre 2009 et décembre 2013 compte tenu de l'information disponible dans SIASP, mais afin de fournir des indications de distribution, des évolutions quadriennales ont été calculées sur les agents fonctionnaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2009 et en 2013 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,5 % en euros courants (soit 2,3 % en moyenne annuelle, voir figure V 3.1-17). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 5,1 % (soit 1,2 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,4 % (soit 4,3 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (y compris tabac) de 6,6 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 16,2 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3.1-16 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État entre 2009 et 2013 en euros courants



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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2009 et 2013, dans le même ministère 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 1,2 % en moyenne par an entre 2009 et 2013 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,3 % en moyenne par an entre 2009 et 2013. Formellement, les déciles d'évolution calculés ici ne sont pas nécessairement identiques aux déciles d'évolution de décembre 2009 à décembre 2013.

La GIPA dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la GIPA dans la FPT sont issus d'une enquête complémentaire aux bilans sociaux menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007-décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires, voir figure V 3.1-26 de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

La GIPA dans le secteur hospitalier public

En 2013, on estime à 36,2 millions d'euros¹⁷ le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période décembre 2008-décembre 2012, soit un montant en baisse de 32,2 % par rapport au montant versé en 2012 pour la période décembre 2007-décembre 2011. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

¹⁷ Ces données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) brutes 2013.

Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 4 : le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps

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 RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

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 : 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 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros 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.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET pour l'année 2013 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, 53 339 agents ont racheté des jours de CET (soit +12,1 % par rapport à 2012) pour un montant total de 66,8 millions d'euros (+8,0 % par rapport à 2012), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 253 euros et un montant médian de 845 euros (voir figure V 3.1-18). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

Ainsi, pour un fonctionnaire des ministères, le montant moyen perçu au titre du rachat de jours en 2013 représente environ 16 % du total de ses primes (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement).

En 2013 comme les trois années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE 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 ainsi que, désormais, les agents de catégorie B (voir figure V 3.1-19). Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, ainsi que le ministère de l'Économie, des finances et du redressement productif. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

En 2014, sur ce même périmètre, 59 111 agents ont racheté des jours de CET (soit +10,8 % par rapport à 2013) pour un montant total de 67,8 millions d'euros (+1,5 % par rapport à 2013), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 147 euros et un montant médian de 875 euros.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-17 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2013

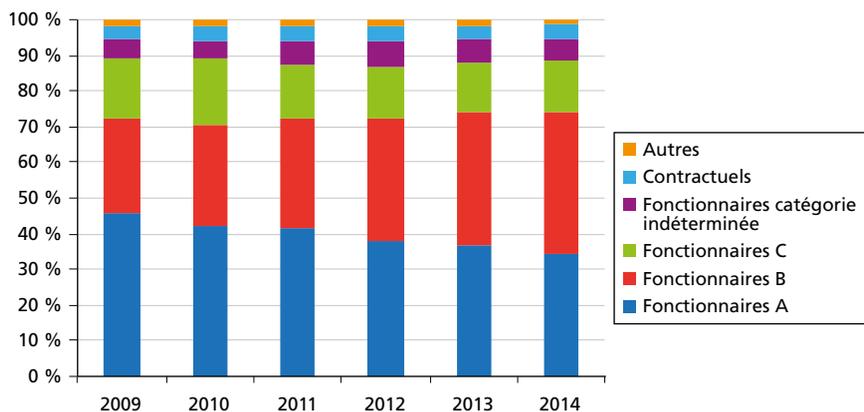
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0	66,8	1 253	250	845	2 625
Fonctionnaires de catégorie A	36,6	30,5	1 564	375	1 250	3 250
Fonctionnaires de catégorie B	37,5	20,1	1 002	240	800	2 080
Fonctionnaires de catégorie C	14,0	5,2	699	163	520	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	6,3	6,2	1 846	320	1 250	4 125
Contractuels	3,9	3,1	1 469	320	1 000	3 125
Autres	1,6	1,7	2 005	375	1 375	4 500
Moins de 30 ans	2,6	1,2	881	240	650	1 885
30 à 34 ans	8,6	4,8	1 043	250	800	2 080
35 à 39 ans	14,4	8,8	1 147	250	800	2 400
40 à 44 ans	16,0	10,5	1 237	260	875	2 625
45 à 49 ans	13,9	9,7	1 312	260	875	2 875
50 à 54 ans	17,0	11,4	1 263	260	834	2 750
55 ans et plus	27,5	20,3	1 383	250	875	3 000
Hommes	66,2	49,6	1 406	320	1 000	3 000
Femmes	33,8	17,2	953	200	650	2 000

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. 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 2012 et 2013.

Lecture : en 2013, les agents titulaires de catégorie B représentent 37,5 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 20,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 002 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 240 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 080 euros.

Figure V 3.1-18 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009



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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. 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.

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 été 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 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 ».

Dans les établissements publics de santé, on assiste à un très fort recours au rachat de jours en 2013 : on estime à 362 340 le nombre de jours rachetés aux agents en 2013 (contre 16 270 en 2012), pour un montant total de 85,9 millions d'euros (4,8 millions en 2012), dont 85,4 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux.

Cette hausse s'explique presque intégralement par la mise en œuvre en 2013 du décret 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux. Ce décret leur permet, quel que soit leur niveau de rémunération, un rachat au tarif de 300 € par jour de CET, y compris en cas de cessation d'activité hospitalière pour les congés non pris. Les médecins avaient souvent jusqu'à 200 jours ou plus stockés sur leur CET. Le décret prévoit de plus que le total des compteurs historiques et pérennes ne pourra plus excéder 206 jours à compter du 1^{er} janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Outre les opérations de conversion effectuées en 2013 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report de jours non pris au 31 décembre 2012 dans le CET « historique » pourrait expliquer cette très forte augmentation du nombre de jours CET rachetés en 2013. A ce stade, il n'existe pas de données sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen évolue à un rythme comparable dans les ministères et dans les établissements publics administratifs

Les agents civils de la fonction publique de l'État travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 3 032 euros dans les ministères, 2 818 euros dans les établissements publics (Épa, voir figure V 3.1-20). Après déduction des cotisations salariales (515 euros en moyenne dans les ministères, 503 euros dans les établissements publics), la rémunération mensuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 2 517 euros dans les ministères et à 2 316 euros dans les établissements publics.

Par rapport à 2012 et aux années précédentes, le salaire net moyen augmente sur un rythme proche dans les ministères (+ 0,2 % après +1,0 % en 2012, voir figure V 3.1-20) et dans les établissements publics où le salaire net ralentit très fortement (+ 0,3 % après +2,3 %). Ce ralentissement du salaire moyen dans les Épa est notamment lié à une décélération par rapport aux années précédentes des effets de structure, le volume des recrutements et des transferts ayant été plus marqué au cours des années précédentes¹⁸. Entre 2012 et 2013, environ 6 500 postes ministériels ont été transférés vers des Épa, soit le même ordre de grandeur qu'en 2012 mais en ralentissement par rapport aux années précédentes (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010), principalement du ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie vers les Voies navigables de France et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche vers les universités. Ces transferts contribuent pour +0,2 point à l'évolution du salaire moyen des établissements publics.

Dans la FPE, le salaire net moyen en euros courants diminue en 2013 notamment pour les enseignants (-0,2 %, voir Fiche thématique 6.4-1) et les agents du corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire (-0,7 %) en raison du moindre recours aux heures supplémentaires lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires appliquée à partir de septembre 2012, qui s'ajoute, pour ces personnels, à l'augmentation générale de la retenue pour pension civile des fonctionnaires.

¹⁸ Les effectifs des Épa ont fortement augmenté au 31 décembre 2013, sous l'effet du recrutement de nombreux bénéficiaires de contrats aidés (voir la vue consacrée à l'emploi dans la fonction publique en 2013). Mais ces recrutements sont intervenus en fin d'année 2013, si bien que l'impact sur les salaires en équivalent temps plein annualisés est très faible.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Ralentissement des primes pour les fonctionnaires des ministères et recul de leur part dans la rémunération

Dans les ministères, la part moyenne de primes dans le salaire brut total des fonctionnaires s'établit à 17,4 % pour les agents de catégorie A (32,7 % si on exclut les enseignants), 29,4 % pour ceux de catégorie B et 25,5 % pour ceux de catégorie C. L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Sur le champ des fonctionnaires des ministères travaillant à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 45,8 % de la rémunération totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2¹⁹). La part de primes s'élève à 31,9 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 27,1 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 22,9 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 14,3 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 4,7 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,3 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

Dans les ministères, sur le champ incluant également les DOM et les agents à temps partiel, le montant moyen des primes (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement) perçu par les fonctionnaires de catégorie A a diminué de 0,4 % en euros courants (voir Figure V 3.1-21, après avoir augmenté de 2,9 % en 2012), contribuant à dégrader de -0,1 point l'évolution du salaire brut. Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, les primes ont diminué pour les enseignants (- 2,8 % en euros courants) sous l'effet d'un recul du recours aux heures supplémentaires après l'abrogation de leur exonération fiscale, tandis qu'elles ont légèrement augmenté pour les fonctionnaires de catégorie A hors enseignants (+0,3 %). Pour les catégories B et C, les primes ont augmenté respectivement de 1,2 % et 1,7 %, en fort ralentissement par rapport à 2012 (respectivement +3,1 % et +3,3 %)²⁰.

19 Voir aussi l'étude de la DGAFP sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji et al., 2015)

20 En lien avec la diminution du montant des mesures indemnitaires en 2013 (105 après 164 millions d'euros en 2012, voir fiche thématique 6.4-10).

Figure V 3.1-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique de l'État en 2013

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)			Ensemble des agents des établissements publics			Ensemble des agents des ministères		
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contri- butions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contri- butions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contri- butions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 982	0,5	0,6	2 818	0,5	0,6	3 032	0,5	0,6
Cotisations sociales	512	2,1	-0,4	503	1,6	-0,3	515	2,3	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	279	3,4	-0,4	282	2,4	-0,3	278	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	234	0,7	-0,1	220	0,5	0,0	238	0,8	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 469	0,1	0,1	2 316	0,3	0,3	2 517	0,2	0,2
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 469	0,1	0,1	2 312	0,1	0,1	2 517	0,2	0,2

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de 0,1 % en euros courants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,4 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute 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 du salaire brut 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 (-0,3 point).

Figure V 3.1-20 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) des fonctionnaires des ministères en 2013

	Fonctionnaires des ministères		Fonctionnaires de catégorie A des ministères		Fonctionnaires de catégorie B des ministères		Fonctionnaires de catégorie C des ministères	
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)
Salaire brut (a)	3 110	0,6	3 365	0,3	2 916	0,9	2 275	0,7
- Traitement brut	2 412	0,7	2 714	0,4	2 007	0,7	1 655	0,3
- Indemnité de résidence (IR) (1)	25	1,2	26	0,0	26	0,0	20	4,5
- Supplément familial (SFT) (1)	33	1,5	38	0,0	26	0,0	21	0,5
- Primes et rémunérations annexes dont ensemble des heures supplémentaires	639	0,2	587	-0,4	857	1,2	579	1,7
- Primes et rémunérations annexes dont heures supplémentaires exonérées	84	-1,7	107	0,0	37	-12,6	44	0,9
- Primes et rémunérations annexes dont heures supplémentaires exonérées	0	-99,4	0	-2,8	0	-99,5	0	-98,5
Part des primes (en % du salaire brut)	20,6		17,4		29,4		25,5	
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,4		19,4		31,2		27,3	
Cotisations sociales	515	2,4	557	2,2	493	2,6	369	2,2
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	271	3,9	293	3,7	264	4,1	191	3,5
- CSG et CRDS (c)	244	0,8	264	0,5	229	0,9	178	0,9
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 594	0,2	2 808	-0,1	2 424	0,5	1 906	0,4
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 594	0,2	2 808	0,0	2 424	0,5	1 906	0,4

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires des ministères.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annuel.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de 0,2 % en euros courants pour les fonctionnaires des ministères de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % imputable à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités, -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute 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 apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut 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 (-0,3 point).

Ralentissement des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire moins importante en 2013 qu'en 2012, ne suffisant pas à compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. En moyenne en 2013, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI, voir définitions) a augmenté de +0,11 % en euros courants (voir figure V 3.1-22), en ralentissement par rapport à 2012 (+0,4 %), et l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) a diminué de 0,34 % (après -0,0 % en 2012)²¹.

Depuis 2000, l'évolution annuelle moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 0,9 % par an²². Sur cette période, l'évolution annuelle moyenne est de 0,9 % pour les agents de catégorie A et B et de 1,0 % pour ceux de catégories C.

Plusieurs éléments ont concouru à l'évolution de l'indice brut en 2013 : la poursuite de l'intégration dans le Nouvel Espace Statutaire des corps de catégorie B, la revalorisation indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale ainsi que le relèvement du minimum de traitement au 1^{er} janvier 2013.

La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

L'ITB-GI reflète l'évolution, liée aux mesures générales et catégorielles indiciaires, du traitement indiciaire brut des fonctionnaires. L'ITB-GI étant un indice à structure de population constante, son évolution peut donc s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents 24 mois consécutifs, 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, une composante indiciaire liée à la carrière des agents²³ et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires²⁴ et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

21 En 2014, l'ITB-GI augmente de 0,25 % en euros courants et l'ITN-GI diminue de 0,22 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,51 % (pour en savoir plus, voir Stats Rapides, juin 2015 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2015-T1.pdf>).

22 Pour en savoir plus, voir les séries longues sur www.fonction-publique.gouv.fr

23 Calculée par solde.

24 Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-21 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) et de l'indice net (ITN-GI) entre 2001 et 2013

[en %]

	2013/2012	2013/2000 (en moyenne annuelle)
ITB-GI Ensemble	0,1	0,9
Catégorie A	0,0	0,8
Catégorie B	0,3	0,9
Catégorie C	0,2	1,0
ITN-GI Ensemble	-0,3	0,8
Catégorie A	-0,4	0,7
Catégorie B	-0,1	0,8
Catégorie C	-0,3	0,9

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

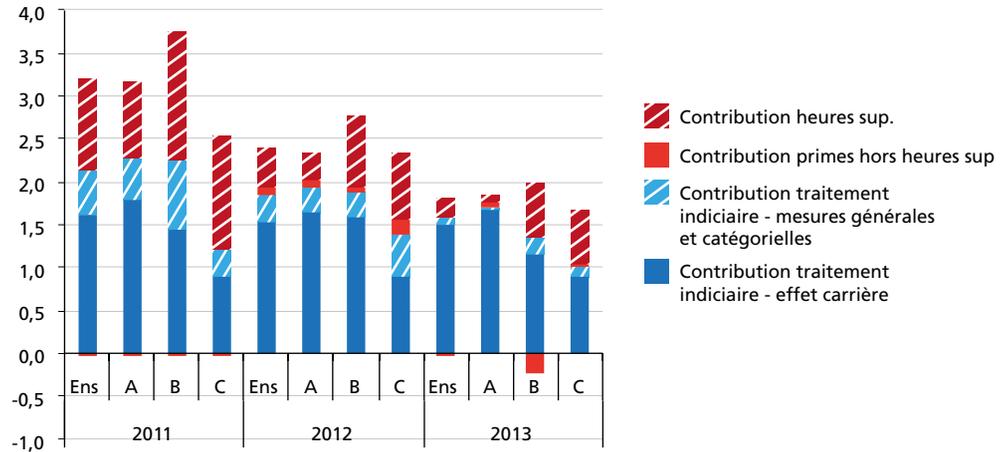
Champ : Fonctionnaires civils.

En 2013, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 1,8 % en euros courants, en ralentissement par rapport à l'année précédente (+ 2,3 %). L'évolution de la RMPP de ces agents est pour la deuxième année consécutive essentiellement portée par les évolutions du traitement indiciaire liées à la carrière²⁵ (contribution stable de +1,5 %), tandis que la contribution des primes (+0,2 % après +0,5 % en 2012 et +1,1 % en 2011) et des mesures générales portant sur le traitement indiciaire (+0,1 % après +0,3 % en 2012 et +0,6 % en 2011) ralentissent (voir figure V 3.1-23).

Le ralentissement des primes, lié notamment à celui du recours aux heures supplémentaires, contribue fortement au ralentissement de la RMPP des fonctionnaires de catégories A (notamment les enseignants) et B. Le ralentissement des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement les fonctionnaires de catégorie C, qui avaient bénéficié à deux reprises l'année précédente d'une revalorisation du minimum de traitement, consécutivement à l'augmentation du SMIC (voir fiches thématiques 6.2-1 et 6.2-2).

²⁵ C'est-à-dire résultant du passage automatique des échelons, des promotions et de la réussite aux concours.

Figure V 3.1-22 : Décomposition de l'évolution en euros courants de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place en 2010-2011, en 2011-2012 et en 2012-2013 [en %]



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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires civils présents 24 mois consécutifs (en 2010 et 2011, en 2011 et 2012, en 2012 et 2013) chez le même employeur avec la même quotité.

Lecture : en 2013, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 1,8 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,1 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,0 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et +0,2 % imputable à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires (exonérées ou non).

Attention : l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute 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 apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut 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 (-0,3 point).

Entre 2009 et 2013, le salaire net des fonctionnaires en place a évolué, en euros constants, de +0,8 % en moyenne par an dans la FPE

Pour les fonctionnaires qui étaient présents toute l'année en 2009 et en 2013, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, la RMPP nette (y compris les primes et indemnités) a évolué de 9,9 % sur la période dans la FPE. Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de 6,6 %²⁶ sur la période, soit une évolution de 1,6 % en moyenne annuelle, la RMPP a progressé en moyenne de 0,8 % par an en euros constants pour les fonctionnaires. Le salaire net a moins progressé que les prix pour 35,0 % des fonctionnaires.

Pour la moitié des fonctionnaires de la FPE « en place » en 2009 et 2013, le salaire net moyen a augmenté d'au moins 0,5 % par an en moyenne en euros constants (voir figure V 3.1-14). Pour un fonctionnaire sur dix en place en 2009 et 2013 dans la FPE, l'évolution du salaire net a été négative en euros courants ; le pouvoir d'achat a reculé sur quatre ans pour 35 % d'entre eux.

26 Sur la période, l'indice des prix hors tabac a évolué de +6,3 %, soit +1,5 % en moyenne annuelle.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Les plus jeunes des agents en place en 2009 et 2013 (les agents âgés de moins de 30 ans en 2009, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus élevées que le reste de la fonction publique, en relation avec des grilles indiciaires généralement plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge. La moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne en euros constants du salaire net d'au moins 1,1 % par an sur la période 2009-2013. Ainsi, la proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix (y compris tabac) est plus importante parmi ceux de 60 ans et plus (45,2 % dans la FPE) que parmi les moins de 30 ans (21,7 % d'entre eux dans la FPE).

Figure V 3.1-23 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 (*) dans la fonction publique de l'État

	FPE (Ministères et établissements publics)					
	Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Proportion d'agents dont l'évolution 2013/2009 en euros courants du salaire net est négative (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette 2013/2009 a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾ (en %)
		Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile		
Ensemble	9,9	8,9	0,0	21,7	9,9	35,0
Catégorie A	9,7	8,5	-0,6	21,8	11,3	37,2
Catégorie B	11,5	11,1	2,3	22,9	5,8	25,8
Catégorie C	8,9	8,3	0,4	18,9	9,3	37,5
Femmes	9,8	8,7	0,5	21,0	8,9	34,5
Hommes	10,1	9,3	-0,5	22,6	11,2	35,6
Moins de 30 ans	12,6	11,3	-0,5	26,1	10,8	27,6
30-49 ans	11,6	10,3	0,5	24,4	9,2	29,5
40-49 ans	9,4	8,2	0,0	20,5	10,0	37,9
50-59 ans	8,5	8,1	-0,2	18,6	10,3	39,5
60 ans et plus	6,2	6,3	-1,8	17,0	16,7	51,6
N'ont pas changé de catégorie hiérarchique	9,8	8,8	-0,1	21,2	10,1	35,5
Ont changé de catégorie hiérarchique	17,2	16,5	5,1	33,0	3,3	13,9

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 12 mois en 2009 et 12 mois en 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

Lecture : entre 2009 et 2013 dans la FPE, l'évolution en euros courants du salaire net moyen des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 est de 10,1 %. Sur la période, pour 50 % d'entre eux, le salaire net a augmenté de moins de 9,0 % ; pour 10 % d'entre eux, le salaire net a diminué de plus de 0,1 % ; pour 90 % d'entre eux, il a augmenté de moins de 22,5 %.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013).

Hors effet de plans de requalification particuliers, le déroulement des carrières au sein d'une catégorie statutaire est d'autant plus important que la catégorie est élevée. En revanche, les agents peuvent évoluer et changer de catégorie. Dans chacun des versants, les évolutions sur la période ont été plus faibles pour les agents de catégorie C.

Les agents de catégorie B de la FPE en 2009 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques (pour la moitié d'entre eux, le salaire net a évolué de plus de 1,0 % en euros constants en moyenne par an), du fait depuis la fin 2010, de l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le nouvel espace statutaire (NES). Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins nombreux (25,8 % d'entre eux) à avoir connu une augmentation de leur salaire net inférieure à celle des prix que les agents de catégorie A (37,2 % d'entre eux) et de catégorie C (37,5 % d'entre eux).

Les rémunérations dans la fonction publique

Pour la moitié des agents en place en 2009 et 2013 et ayant accédé à une catégorie hiérarchique supérieure²⁷ (ils sont 2,6 % dans la FPE), le salaire net a augmenté d'au moins 2,2 % par an en euros constants dans la FPE.

Baisse de la part des primes dans la fonction publique territoriale

L'évolution en 2013 du salaire net moyen versé par les communes est la plus faible parmi les employeurs de la fonction publique territoriale (-0,4 % en euros constants, comme en 2012) et la plus dynamique est observée dans les régions (+0,4 % en euros constants après +0,6 % en 2012, voir Figure V 3.1-24).

Parmi les agents « en place » en 2012 et 2013, la rémunération nette moyenne augmente de façon plus dynamique dans les autres structures intercommunales (+1,5 % en euros constants après +0,9 % en 2012) et les autres collectivités locales (+1,7 % en euros constants, après +0,6 % en 2012), deux catégories d'employeurs où la part des agents présents tout au long des 24 mois de 2012 et 2013 est particulièrement faible. En revanche, la RMPP est plus faible dans les communes (+0,4 % en euros constants après +0,6 % en 2012).

Figure V 3.1-24 : Évolution des salaires mensuels nets moyens (*) et de la RMPP nette en 2013 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (*) utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2013	Évolution du salaire net moyen 2013/2012 (en %)		RMPP ⁽²⁾ nette 2013/2012			
	Structure des effectifs 2013 (en %)	Évolution 2013/2012 (en %)		En euros courants	En euros constants ⁽¹⁾	Proportion des agents de 2012 présents en 2013 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants ⁽¹⁾ (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾
Ensemble	100,0	1,6	1 851	0,8	-0,1	66,7	1,6	0,7	42,1
Communes	55,7	1,0	1 758	0,5	-0,4	67,7	1,3	0,4	44,6
CCAS et caisses des écoles	6,7	2,4	1 649	0,9	0,1	51,1	1,5	0,7	41,1
EPCI à fiscalité propre	10,5	5,5	1 932	1,0	0,1	61,4	2,1	1,3	37,2
Autres structures intercommunales	3,5	1,0	1 819	1,3	0,4	58,9	2,3	1,5	36,1
Départements	14,8	0,8	2 071	1,0	0,1	71,6	2,0	1,1	39,6
Services départementaux d'incendie et de secours	3,0	0,5	2 515	1,0	0,2	86,9	1,9	1,0	39,4
Régions	4,6	1,0	1 917	1,3	0,4	73,3	1,9	1,0	39,6
Autres collectivités locales	1,1	8,8	2 069	1,1	0,2	43,6	2,6	1,7	34,7

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013).

(2) La rémunération nette moyenne (RMPP) est calculée sur le champ des agents présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail.

27 De C en B ou de B en A, que ce changement de catégorie hiérarchique soit lié à des facteurs individuels (concours, promotions) ou catégoriels (par exemple, les infirmiers).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

En 2013 pour les fonctionnaires de la FPT, la part moyenne des primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans la rémunération brute totale s'élève à 29,6 % pour les catégories A, 24,2 % pour les catégories B et 21,6 % pour les catégories C (voir Figure V 3.1-25). Le montant moyen des primes a augmenté de 0,5 % pour les agents de catégorie A et de 0,2 % pour ceux de catégorie B, tandis qu'il a diminué de 0,2 % pour les agents de catégories C, en lien avec un moindre recours aux heures supplémentaires suite à l'abrogation du dispositif TEPA de leur défiscalisation. Pour ces derniers, la diminution des primes a contribué négativement (-0,3 point) à l'évolution de la rémunération nette totale. Pour toutes les catégories, la croissance de la rémunération totale en 2013 est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire.

En tout, la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires territoriaux a reculé de 0,3 point en 2013 avec un maintien pour les agents de catégorie A et un recul de 0,4 point pour les agents de catégorie B et C.

Figure V 3.1-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2013

	Fonctionnaires				Fonctionnaires de catégorie A				Fonctionnaires de catégorie B				Fonctionnaires de catégorie C			
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 259	2 287	1,2	1,5	3 854	3 882	0,7	0,9	2 684	2 733	1,8	2,2	2 004	2 017	0,6	0,7
- Traitement brut	1 727	1 755	1,6	1,4	2 712	2 734	0,8	0,7	2 023	2 071	2,3	2,1	1 564	1 580	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	532	532	0,0	0,0	1 142	1 148	0,5	0,2	661	662	0,2	0,1	441	436	-1,0	-0,3
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	24	0	-98,8	-1,3	6	0	-98,6	-0,2	20	0	-98,9	-0,9	27	0	-98,8	-1,6
Part des primes (en % du salaire brut)	23,5	23,3		0,0	29,6	29,6		0,0	24,6	24,2		0,0	22,0	21,6		0,0
Cotisations sociales	360	372	3,2	-0,6	610	621	1,8	-0,3	434	450	3,6	-0,7	319	328	2,8	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	183	193	5,4	-0,5	308	318	3,3	-0,3	223	236	5,7	-0,6	162	170	5,1	-0,5
- CSG et CRDS (c)	177	179	1,0	-0,1	302	303	0,2	0,0	210	214	1,5	-0,1	157	158	0,4	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 899	1 916	0,9	0,9	3 244	3 260	0,5	0,5	2 250	2 283	1,5	1,5	1 686	1 689	0,2	0,2

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +0,9 % en euros courants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,4 % imputable à l'évolution du traitement brut indiciaire, +0,0 % imputable à l'évolution des primes et indemnités et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Dans le Secteur hospitalier, la RMPP est plus dynamique en 2013 pour les médecins et les cadres administratifs

Dans le SHP, les évolutions les plus dynamiques de RMPP nette concernent les cadres non soignants (+4,2 % en euros constants après -0,2 % en 2012, voir figure V 3.1-26) et les médecins, pharmaciens et psychologues (+3,2 % après +2,6 % en 2013).

Au sein de la FPH, pour les fonctionnaires hospitaliers, la part moyenne des primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans la rémunération brute totale s'élève à 25,6 % pour les catégories A, 22,9 % pour les catégories B et 21,1 % pour les catégories C (voir Figure V 3.1-26). Le montant moyen des primes a augmenté de 3,2 % en euros courants pour les agents de catégorie B, à un rythme moins élevé pour les agents de catégorie A (+0,8 %), tandis qu'il a diminué pour ceux de catégorie C (-0,6 %), en lien avec l'abrogation du dispositif TEPA de défiscalisation des heures supplémentaires. Pour ces derniers, la diminution des primes a contribué négativement (-0,2 point) à l'évolution de la rémunération nette totale.

Figure V 3.1-26 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] dans le secteur hospitalier public en 2013

	Fonctionnaires				Fonctionnaires de catégorie A				Fonctionnaires de catégorie B				Fonctionnaires de catégorie C			
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 457	2 471	0,5	0,6	2 933	2 951	0,6	0,7	2 782	2 782	0,0	0,0	2 060	2 071	0,5	0,6
- Traitement brut	1 895	1 902	0,4	0,3	2 182	2 195	0,6	0,5	2 166	2 146	-0,9	-0,8	1 620	1 633	0,8	0,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	562	568	1,2	0,3	751	757	0,8	0,2	616	636	3,2	0,9	441	438	-0,6	-0,2
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	19	0	-97,9	-0,9	34	1	-98,2	-1,3	23	0	-98,0	-0,9	10	0	-97,3	-0,5
Part des primes (en % du salaire brut)	22,9	23,0		0,0	25,6	25,6		0,0	22,2	22,9		0,0	21,4	21,1		0,0
Cotisations sociales	392	403	2,7	-0,5	466	480	3,0	-0,6	451	462	2,4	-0,5	327	335	2,4	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	200	209	4,8	-0,5	236	249	5,3	-0,5	233	243	4,5	-0,5	165	172	4,3	-0,4
- CSG et CRDS (c)	193	194	0,6	-0,1	230	232	0,7	-0,1	218	218	0,0	0,0	162	162	0,5	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 065	2 068	0,1	0,1	2 467	2 471	0,2	0,2	2 331	2 321	-0,4	-0,4	1 734	1 737	0,2	0,2

Source : SIAASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +0,1 % en euros courants pour les fonctionnaires du SHP. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % imputable à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % imputable à l'évolution des primes et indemnités, -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Bibliographie

- BARADJI E., DOROTHEE O et POULIQUEN E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique. L'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique représente 21 600 agents fin 2012, soit 0,4 % de l'emploi », *Point Stat n°17*, DGAFP.
- BESSON, L., LOQUET, J et POULIQUEN, E (2014) « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2012 », *Vue 3.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2014*, DGAFP.
- 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.
- DGAFP, Études, recherches et débats (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre ».
- DGAFP, Documents et méthodes (novembre 2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec SIASP (Insee) 2011 ».
- 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 ».
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2015 », DGAFP, *Stats Rapides*, n° 15, juin 2015.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (avril 2015), « Les salaires dans la fonction publique en 2013 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*.
- LEBON I., BUNEL M., CHANTREUIL F., GAVREL F. et GUIRONNET J.P (2015) « Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique http://crem.univ-rennes1.fr/Documents/Docs_eq_epcs/Decomposition_des_inegalites_liees_au_genre_au_sein_de_la_fonction_publique.pdf.
- MEURS D., FREMIGACCI F., GOBILLON L., PONTHEUX S. ROUX S. (2015), « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », http://economix.fr/pdf/DMeurs_Rapport_final_141002.pdf
- NARCY M., DUVIVIER C., DUGUET E. et LANFRANCHI J. (2015). « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique », http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf
- MICHEL C. (2014), « Les salaires dans la fonction publique d'État. En 2012, les salaires baissent de 0,8 % en euros constants » *Insee Première n° 1509*
- MICHEL C. (2014), « Les salaires dans la fonction publique territoriale. En 2012, les salaires baissent de 0,5 % en euros constants », *Insee Première n° 1514*, Insee.
- 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*.
- PINEL C. et WILNER L. (2014), « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques. En 2012, le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants », *Insee Première n° 1528*, Insee.