

Les rémunérations dans la fonction publique

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Céline DENNEVAULT
Drees*

Natacha GUALBERT
DGAFP**

Safiedine HAMA
DGCL***

Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2014 est de 2 205 euros dans la fonction publique :

- 2 477 euros dans la FPE ;
- 1 877 euros dans la FPT ;
- 2 223 euros dans la FPH ;
- 2 226 euros dans le secteur privé.

Évolution en 2014 du salaire net mensuel moyen (SMPT) en euros constants :

- +0,2 % dans la fonction publique ;
- -0,2 % dans la FPE,
- +0,8 % dans la FPT et
- +0,3 % dans la FPH ;
- + 0,6 % dans le secteur privé.

Évolution de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants : 1,9 % dans la fonction publique avec 1,6 % dans la FPE, 2,1 % dans la FPT et 1,5 % dans la FPH.

Point fonction publique : pas d'évolution en 2014.

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2014, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 661 euros. Il est de 3 002 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 257 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 675 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 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 957 euros). Il s'élève à 2 477 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 276 euros), à 1 877 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 688 euros), à 2 223 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 881 euros) et à 2 226 euros dans le secteur privé.

En 2014, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,7 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+1,0 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Dans un contexte de rebond après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, et suite notamment à la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C, l'évolution du salaire net s'accélère en 2014 dans chacun des versants de la fonction publique.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation (+0,5 % contre +0,9 % en 2013), le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique pour 0,6 % dans le secteur privé. Dans la fonction publique de l'État, il baisse de 0,2 % (après -0,7 % en 2013), et augmente de 0,8 % dans la fonction publique territoriale (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % dans la fonction publique hospitalière (après -0,5 % en 2013).

L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, s'élargit très légèrement dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT et diminue dans la FPH (-0,03).

* Drees, bureau des Professions de santé.

** DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

*** DGCL, département des études et des statistiques locales.

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 deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,8 % en euros constants. Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a accéléré en valeur courante et bénéficié du ralentissement de l'inflation. Ainsi, elle augmente en pouvoir d'achat plus fortement dans la fonction publique de l'État (+1,6 % après +0,5 % en 2013) et la fonction publique territoriale (+2,1 % après +0,8 %) que dans la fonction publique hospitalière (+1,5 % après +0,9 %). Cette accélération s'explique notamment par un rééquilibrage après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et par la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

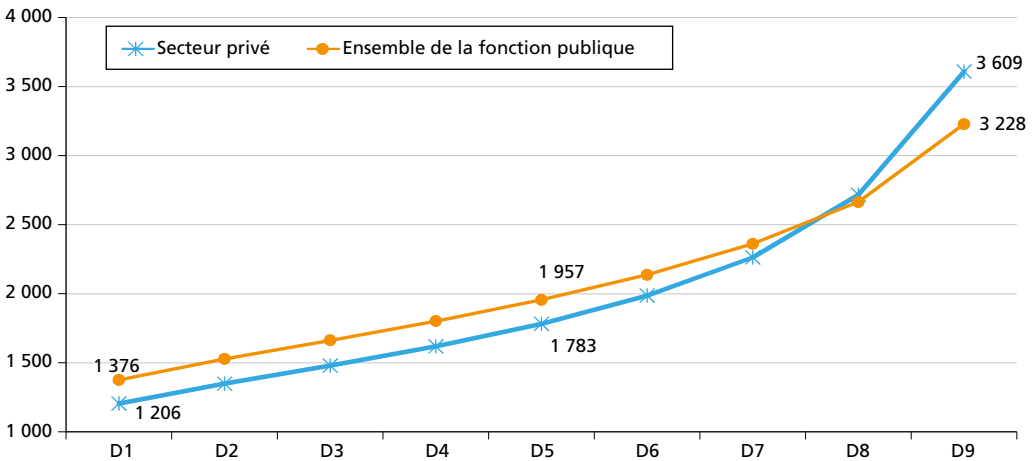
Toutefois, du fait des éléments variables de rémunération, 31 % des agents « en place » en 2013 et 2014 dans la fonction publique ont enregistré une baisse de salaire net en euros constants. C'est le cas de 37 % des agents dans la fonction publique de l'État, de 24 % dans la fonction publique territoriale et de 33 % dans la fonction publique hospitalière. Cette part recule fortement dans chacun des versants par rapport à l'année précédente, suite notamment au ralentissement de l'indice des prix à la consommation.

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

En 2014, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 957 euros (**Encadré 1**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 232 euros et le salaire net médian de 1 979 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 2 202 euros et le salaire net médian à 1 783 euros (**Figure V 3-1**).

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2014

[en euros]



Sources : DADS ; Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes du SHP.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

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 intègre depuis l'édition 2015 du rapport annuel des éléments sur les agents du secteur social et médico-social, ce qui a permis de publier pour la première fois en 2015 des éléments de salaire relatifs aux agents de la fonction publique hospitalière dans son ensemble et pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Pour la présente édition, la production des informations sur ce secteur a été systématisée, l'ensemble des informations sur la FPH est donc désormais disponible.

Par ailleurs, le passage des armées au système d'information « Louvois » avait fortement affecté la qualité des données relatives à 2012 et 2013 pour les militaires, empêchant leur exploitation. La qualité des données a retrouvé un niveau suffisant pour 2014, mais les principaux éléments présentés restent « hors militaires » pour permettre le calcul d'évolutions.

Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte). Il exclut donc les agents des COM et ceux affectés à l'étranger. Il inclut depuis l'édition 2015 les agents recrutés sur la base de contrats aidés dans chacun des versants. En outre, quelques particularités sont signalées :

- dans la fonction publique de l'État (FPE), les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques (Fiches thématiques 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les fonctionnaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont également restreintes dans cette édition aux seuls civils, comme dans les deux précédents rapports.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Cependant, cette année, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (**Encadré 6** : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2014) ;

- **dans la fonction publique territoriale (FPT)** sont encore exclus les assistants maternels et familiaux, pour lesquels des travaux d'expertise se poursuivent. Enfin, la restriction aux seuls agents civils exclut également les marins pompiers de Marseille du fait de leur statut militaire ;

- **dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, les assistants maternels et familiaux, les internes et les externes sont exclus. Les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus dans le champ depuis l'édition 2014 du rapport annuel. La production d'information sur le secteur médico-social permet désormais de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Concernant la FPH, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a l'habitude de travailler sur deux secteurs : le secteur hospitalier, d'une part, et le secteur médico-social d'autre part :

- le **secteur hospitalier public (SHP)** : il appartient au secteur hospitalier, qui dans son ensemble représente 1,1 million d'équivalents temps plein annualisés, dont environ 80 % se situent dans les établissements publics et 20 % se répartissent à parts égales dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif. Le SHP comprend les établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation » (7364). À ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le secteur hospitalier public. Le SHP inclut en outre 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).

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. Les médecins de la FPH ne sont pas fonctionnaires. Pour tenir compte de leurs spécificités, ils ne sont pas classés avec l'ensemble du personnel contractuel, mais dans la catégorie « autres statuts ».

Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, les établissements du SHP relevant de la FPE influencent peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble du SHP ;

- le **secteur social et médico-social (SMS)** : il comprend les établissements 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 8710C, 8720A, 8730B et 8810B),
- l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710B et 8891B),
- l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants en difficulté sociale (NAF 8790A et 8899A),
- l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790B, 8899B et 8720B),
- l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710A et 8730A),
- l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891A),
- l'aide par le travail (NAF 8810C),
- l'aide à domicile (NAF 8810A).

Le SMS recoupe les trois versants de la fonction publique (Nahon, 2014).

Les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, les établissements du SHP classés dans la FPE en sont exclus, et l'essentiel des établissements du SMS pris en compte dans la FPH relève 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.

Cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée.

Les données présentées incluent désormais systématiquement les bénéficiaires de contrats aidés, et le traitement des valeurs aberrantes de salaires a été amélioré et harmonisé avec celui effectué dans la FPE et la

FPT. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT) restent exclus du champ les internes et externes (FPH) et les assistants maternels et familiaux (FPT et FPH).

D'autre part, le calcul des équivalents temps plein a été revu, là aussi dans un souci d'homogénéisation avec celui effectué dans les autres versants de la fonction publique.

Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Ainsi, depuis l'édition 2015, le suivi des rémunérations porte sur l'ensemble de la fonction publique, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, à l'exclusion des militaires, des assistants maternels et familiaux, des internes et externes des hôpitaux.

Le champ de suivi des salaires ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées dans la fonction publique. Il repose sur l'observation de postes (principaux, non annexes), 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 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 issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires pour l'année 2014.

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

Les résultats de salaires publiés ici tiennent compte des révisions sur les emplois aidés (voir encadré de la vue 1.1 sur l'emploi dans la fonction publique en 2014).

Enfin, il faut noter que 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 Tèpe ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2014, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés – appelé neuvième décile – et celui des 10 % les moins bien payés – appelé premier décile – est de 2,35 dans la fonction publique et de 2,99 dans le secteur privé. Par rapport à 2013, ce ratio, appelé rapport interdéciles (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. Inversement, ce ratio est en augmentation dans le secteur privé (+0,04), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale (**Encadré 2**).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 2 : Précautions méthodologiques sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé

La comparaison directe des salaires entre secteurs public et privé, que ce soit en niveau ou en évolution, est délicate pour plusieurs raisons.

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

Ensuite, la comparaison directe des rémunérations moyennes entre public et privé est complexe compte tenu des différences de caractéristiques entre les agents de la fonction publique et les salariés du privé :

- la structure par catégorie socioprofessionnelle diffère entre la fonction publique et le secteur privé, car on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé, davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public. En outre, les exigences en matière de technicité (acquise lors de la formation initiale ou continue) peuvent être assez différentes selon les secteurs employeurs au sein même des catégories socioprofessionnelles ;

- l'ancienneté diffère, car les salariés sont plus âgés en moyenne dans le public que dans le privé. En outre, les salaires progressent moins vite avec l'âge dans le public que dans le privé* ;

- la proportion de temps partiel ou/et de temps non complet parmi les salariés n'est pas la même dans la fonction publique et dans le secteur privé. Néanmoins, afin de limiter les effets liés aux différences en matière de quotité travaillée entre fonction publique (voire entre versants de la fonction publique) et secteur privé, les salaires sont exprimés en « équivalent temps plein (EQTP) mensualisé » ;

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

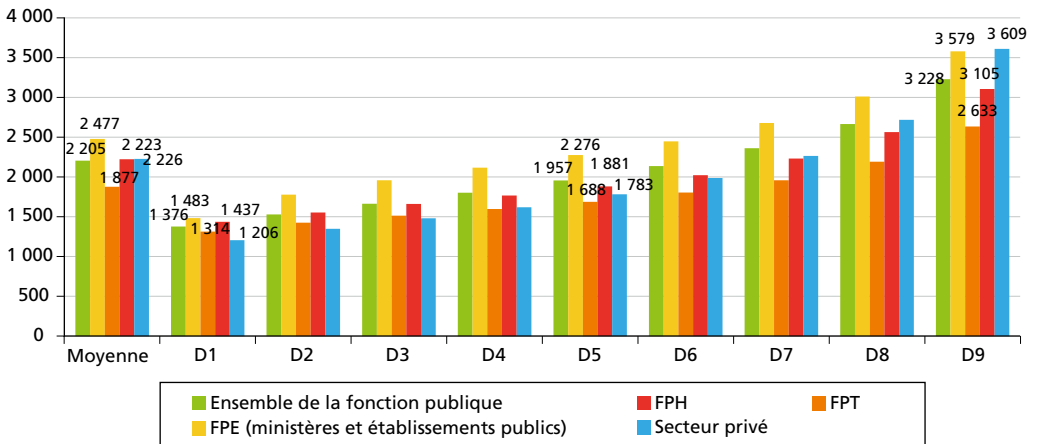
La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies,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

* Voir Daussin-Benichou *et al.* (2014).

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 3-2**). Le premier décile de salaire net s'élève à 1 376 euros dans la fonction publique, contre 1 206 euros dans le secteur privé, soit un écart de 14,1 % en faveur de la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler entre le septième et le huitième décile autour de 2 600 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 3 228 euros dans la fonction publique contre 3 609 euros mensuels dans le secteur privé.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2014

(en euros)



Sources : DADS ; Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Champ pour le public : FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

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 (2 477 euros en 2014, voir **Figure V 3-3**) que dans la fonction publique hospitalière (2 223 euros), et la fonction publique territoriale (1 877 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 276 euros dans la FPE, 1 881 euros dans la FPH et 1 688 dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport interdéciles de 2,4 en 2014) et la FPH (2,2) et plus modéré dans la FPT (2,0). Cette dispersion augmente par rapport à 2013 dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT et diminue dans la FPH (-0,03).

Les écarts de salaires moyens résultent principalement d'effets de structure : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État et l'hospitalière que dans la fonction publique territoriale et le secteur privé, davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique et dans chacun des versants que dans le privé, ce qui contribue notamment à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE.

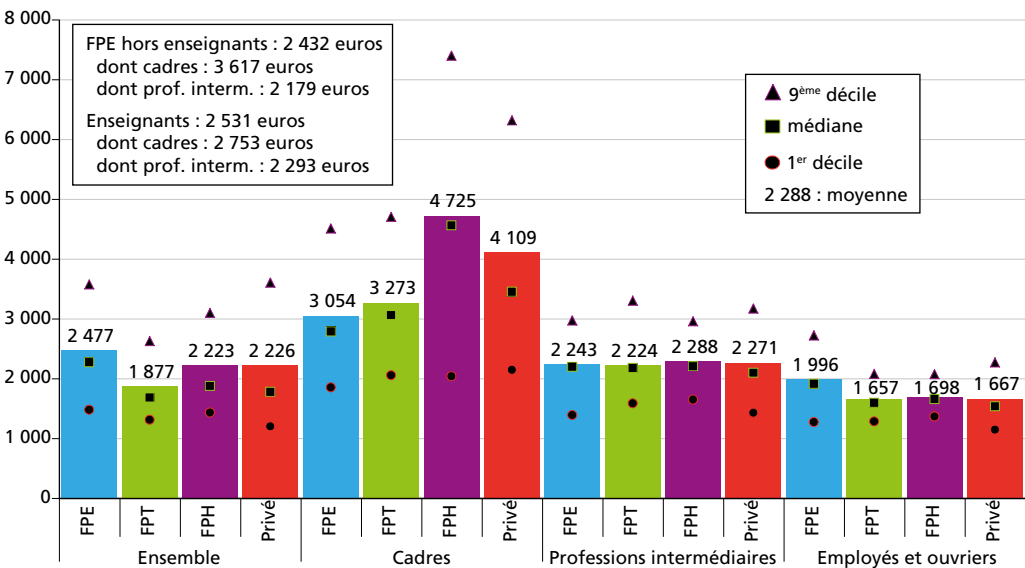
La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (**Figure V 3-3**). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des

3 Les rémunérations dans la fonction publique

professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans les trois versants, avec toutefois des disparités entre secteurs au sein de la FPH.

Figure V 3.3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2014

[en euros]



Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

En 2014, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 661 euros, avec 3 002 euros dans la FPE, 2 257 euros dans la FPT et 2 675 euros dans la FPH (Figure V 3-4). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de plus de 1 % et atteignent 2 694 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 043 euros dans la FPE, 2 286 dans la FPT et 2 694 euros dans la FPH.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2014
(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	
Ensemble	100,0	3 002	2 773	1 804	4 316	100,0	2 257	2 027	1 597	3 166	100,0	2 675	2 262	1 737	3 729	
Fonctionnaires	73,1	3 182	2 900	2 134	4 480	79,3	2 338	2 109	1 701	3 230	75,0	2 502	2 315	1 833	3 343	
dont catégorie A	47,4	3 480	3 130	2 347	4 954	7,4	3 915	3 649	2 654	5 481	18,4	3 017	2 771	2 193	4 004	
dont catégorie B	14,0	2 907	2 857	2 233	3 583	11,4	2 760	2 703	2 116	3 422	17,3	2 810	2 833	2 117	3 417	
dont catégorie C	11,5	2 291	2 202	1 805	2 832	60,4	2 065	1 983	1 669	2 551	39,3	2 125	2 072	1 764	2 561	
Contractuels	16,2	2 516	2 193	1 460	3 953	16,6	2 047	1 789	1 514	2 862	18,1	1 949	1 827	1 560	2 447	
Autres catégories et statuts	8,1	2 884	2 741	2 036	3 769	0,6	1 913	1 266	1 103	4 226	7,0	6 418	6 386	3 425	9 200	
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	3 043	2 801	1 912	4 344	96,4	2 286	2 049	1 639	3 194	98,4	2 694	2 274	1 758	3 750	
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 469	1 447	1 420	1 511	3,6	1 483	1 446	1 426	1 579	1,6	1 517	1 486	1 395	1 649	
Femmes	60,0	2 816	2 655	1 734	3 968	58,0	2 167	1 956	1 587	3 024	71,4	2 527	2 242	1 736	3 424	
Hommes	40,0	3 281	2 996	1 946	4 852	42,0	2 383	2 149	1 616	3 372	22,6	3 183	2 349	1 743	6 540	
Moins de 30 ans	10,8	2 095	2 096	1 446	2 766	11,7	1 771	1 716	1 445	2 185	16,8	1 995	1 957	1 609	2 375	
30-39 ans	24,8	2 620	2 526	1 832	3 453	20,1	2 164	1 997	1 632	2 880	24,7	2 471	2 209	1 754	3 194	
40-49 ans	30,7	3 057	2 891	1 976	4 210	31,2	2 279	2 057	1 650	3 183	28,0	2 689	2 301	1 785	3 642	
50-59 ans	27,1	3 408	3 154	2 064	4 923	31,2	2 406	2 158	1 650	3 437	26,6	3 049	2 615	1 820	4 267	
60 ans et plus	6,6	3 966	3 642	2 169	6 091	5,9	2 640	2 259	1 659	4 141	4,0	4 199	3 235	1 852	8 377	

Source : Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. FPE : hors militaires, FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 205 euros dans la fonction publique (**Figure V 3-5**), avec 2 477 euros dans la FPE, 1 877 euros dans la FPT et 2 223 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 17,5 % dans la FPE, de 16,8 % dans la FPT et de 16,9 % dans la FPH, plus élevés dans la FPE, notamment en raison du poids des rémunérations des agents non fonctionnaires plus fortement assujettis.

L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est identique à celui sur le salaire brut, c'est-à-dire d'environ +1,4 %.

Parmi ses fonctionnaires, l'État compte une grande proportion d'agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants¹). Cette proportion est presque trois fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus élevée que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2014, il s'élève à 2 646 euros dans la FPE, 2 085 euros dans la FPH et 1 952 euros dans la FPT. 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 élevé dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2014, il est de 2 030 euros dans la FPE, de 1 670 euros dans la FPT et de 1 591 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 775 euros dans la FPE à 1 430 euros dans la FPH en raison d'une moindre dispersion dans les hautes rémunérations des contractuels que des fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant², si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,8 % pour les fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut – le traitement brut – et une partie indemnitaire – les primes et indemnités –, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Les primes et indemnités incluent également ici les montants versés dans l'année au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (voir Annexe 1) ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés dans les comptes épargne-temps (voir Annexe 2).

1 En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 893 euros, dont 2 546 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 516 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

2 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 correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ du secteur hospitalier public (SHP) et du secteur social et médico-social (SMS), cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				PPH				Ensemble FP						
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	9 ^{me} décile			
Ensemble	100,0	2 477	2 276	1 483	3 579	1 877	1 688	1 314	2 633	100,0	2 223	1 881	1 437	3 105	2 205	1 957	1 376	3 228	
Fonctionnaires	73,1	2 646	2 397	1 770	3 739	1 952	1 760	1 414	2 694	75,0	2 085	1 928	1 531	2 778	2 262	2 041	1 502	3 225	
dont catégorie A	47,4	2 893	2 391	1 935	4 140	3 280	3 049	2 205	4 620	18,4	2 518	2 305	1 823	3 346	2 876	2 396	1 914	4 110	
dont catégorie B	14,0	2 410	2 364	1 856	2 965	2 299	2 250	1 759	2 862	17,3	2 334	2 350	1 754	2 844	2 356	2 325	1 791	2 905	
dont catégorie C	11,5	1 913	1 837	1 508	2 357	60,4	1 723	1 657	1 386	39,3	1 773	1 730	1 473	2 131	1 761	1 700	1 421	2 169	
Contractuels	16,2	2 030	1 775	1 194	3 150	1 670	1 463	1 237	2 313	18,1	1 591	1 493	1 273	1 989	1 809	1 547	1 227	2 657	
Autres catégories et statuts	8,1	2 260	2 165	1 609	3 032	0,6	1 671	1 170	3 468	7,0	5 347	5 299	2 832	7 697	3 147	2 395	1 608	6 257	
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 511	2 299	1 578	3 602	96,4	1 902	1 707	1 352	2 656	98,4	2 239	1 891	1 455	3 123	2 232	1 979	1 418	3 252
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 199	1 183	1 159	1 231	3,6	1 212	1 183	1 161	1 292	1,6	1 241	1 216	1 140	1 211	1 183	1 159	1 294	
Femmes	60,0	2 318	2 177	1 425	3 275	58,0	1 800	1 629	1 305	2 509	77,4	2 098	1 865	1 435	2 846	2 087	1 892	1 361	2 970
Hommes	40,0	2 715	2 466	1 606	4 033	42,0	1 984	1 789	1 333	2 807	22,6	2 653	1 951	1 442	5 465	2 406	2 087	1 410	3 684
Moins de 30 ans	10,8	1 721	1 715	1 183	2 294	11,7	1 466	1 415	1 182	1 813	16,8	1 650	1 614	1 317	1 982	1 625	1 561	1 186	2 068
30-39 ans	24,8	2 169	2 074	1 503	2 863	20,1	1 802	1 669	1 346	2 397	24,7	2 055	1 840	1 453	2 663	2 036	1 910	1 413	2 718
40-49 ans	30,7	2 522	2 372	1 637	3 496	31,2	1 898	1 716	1 363	2 649	28,0	2 238	1 915	1 483	3 040	2 235	2 036	1 439	3 190
50-59 ans	27,1	2 814	2 591	1 707	4 080	31,2	1 999	1 791	1 364	2 855	26,6	2 534	2 164	1 516	3 568	2 454	2 196	1 452	3 645
60 ans et plus	6,6	3 286	2 993	1 795	5 059	5,9	2 193	1 873	1 368	3 437	4,0	3 503	2 672	1 538	6 994	3 053	2 661	1 510	5 070

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé. FPE : hors militaires, FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. PPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 3 : Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants en moyenne dans la fonction publique que dans le secteur privé.

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 13,3 % à celui des hommes en 2014) que dans le secteur privé (écart de 18,6 %). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2014) en raison d'écarts importants dans le secteur hospitalier public (21,4 %), alors qu'ils sont réduits à 7,7 % dans le secteur médico-social. Viennent ensuite la FPE (14,6 %) et la FPT (9,3 %, Fiche thématique 6.3-4).

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 publique*.

Les premiers enseignements en sont les suivants :

À 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 dans le public 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 individuelles observables (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. À 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.

* 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).

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

3

En 2014, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 716 euros composé de 2 098 euros de traitement indiciaire brut et de 618 euros de primes et indemnités (Figure V 3-6).

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2013 et 2014

	FPE		dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Salaire brut (a)	3 149	3 182	3 110	3 143	2 287	2 338	2 469	2 502	2 679	2 716
- Traitement brut	2 460	2 481	2 412	2 433	1 755	1 789	1 895	1 919	2 074	2 098
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	688	700	698	710	532	549	574	583	605	618
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	27	27	25	26						
dont supplément familial ⁽¹⁾	32	32	33	33						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	630	641	639	651						
<i>dont ensemble des heures supplémentaires</i>	84	85	84	85						
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	1	0	0	0						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,0	20,2	20,6	20,7						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,9	22,0	22,4	22,6	23,3	23,5	23,2	23,3	22,6	22,8
Cotisations sociales⁽²⁾	522	536	516	530	371	386	404	417	440	454
- Cotisations sociales salariées (b)	275	287	272	284	192	203	210	220	230	241
- CSG et CRDS (c)	247	250	244	247	179	183	194	196	210	213
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 627	2 646	2 594	2 612	1 916	1 952	2 065	2 085	2 239	2 262

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

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 22,8 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), soit moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,5 % dans la FPT et 23,3 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 85 euros par mois dans la FPE, soit 12 % des primes et indemnités. Les heures supplémentaires sont probablement supérieures dans la FPT et la FPH, et le rachat de jours de repos épargnés est également supérieur dans la FPH. En revanche, compte tenu de l'implantation géographique plus concentrée en Île-de-France, l'indemnité de résidence est en moyenne certainement plus élevée dans la FPE.

Les prélèvements sociaux à la source représentent 16,9 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (16,7 %) et de la FPT (16,5 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Augmentation du salaire net moyen de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2014

En 2014, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,0 % en euros courants (+1,4 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir **Figure V 3-7**).

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 2014 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,7 % (+1,0 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants. Dans le privé, il a augmenté de 1,1 %.

Les augmentations ont été plus fortes dans le bas de la hiérarchie salariale (+0,8 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut (+0,4 % au neuvième décile hors contrats aidés), en lien avec la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie.

L'évolution du salaire net moyen en valeur est plus favorable en 2014 qu'en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique. Il a augmenté de 0,3 % dans la FPE (après 0,1 % en 2013), de 1,3 % dans la FPT (après 0,8 % en 2013) et de 0,8 % dans la FPH (après 0,4 % en 2013) [**Figure V 3-8**].

Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2014
[en %]

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

Source : Siasp, Insee.

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

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le niveau de rémunération en dessous duquel se trouvent les 10 % d'agent les moins bien rémunérés augmente de 0,8 %. À l'opposé, le neuvième décile, niveau de rémunération au-dessus duquel se trouvent les 10 % d'agents les mieux rémunérés, augmente de 0,4 %.

Dans la FPE, le premier décile recule de 1,2 % malgré la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui favorise plutôt le bas de la hiérarchie salariale. Cette baisse s'explique par les recrutements de contrats aidés en 2014, lesquels perçoivent une rémunération relativement faible : hors bénéficiaires de contrats aidés, le premier décile augmenterait de 0,7 %, soit plus fortement que le haut de la distribution (0,4 % pour le neuvième décile).

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Figure V 3-8 : Evolution du salaire net mensuel en euros courants en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	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	0,3	0,7	-1,2	0,4	1,3	1,7	1,0	1,0	0,8	1,1	1,7	0,2	0,7	0,9	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,7	0,8	0,8	0,6	1,9	2,1	2,1	1,4	1,0	1,2	1,8	0,2	1,0	1,1	1,9	0,6
dont catégorie A	0,4	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	0,4	0,7	0,5	0,5	1,1	0,0	0,4	0,6	0,6	0,5
dont catégorie B	0,4	0,5	0,4	0,2	0,6	0,7	0,7	0,3	0,1	-0,1	0,5	0,0	0,4	0,3	0,4	0,3
dont catégorie C	1,8	1,7	2,4	1,5	2,0	2,1	2,0	1,7	1,7	1,9	1,9	1,3	1,8	2,0	2,1	1,4
Contractuels	1,3	1,1	0,7	0,6	0,2	1,0	1,6	-2,1	1,3	1,9	0,8	0,6	1,1	1,5	1,3	0,3
Autres catégories et statuts	0,2	0,2	-0,8	0,4	9,5	1,1	1,0	17,6	0,5	0,4	1,6	0,4	0,8	0,6	-0,7	0,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,7	1,0	0,7	0,5	1,7	2,0	1,8	1,2	1,0	1,2	2,0	0,3	1,0	1,1	1,7	0,6
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,2	0,7	0,9	-2,1	0,5	0,7	0,4	0,3	1,0	1,1	0,9	0,9	0,3	0,7	0,7	-0,0
Femmes	0,4	0,8	-1,3	0,5	1,7	2,1	1,1	1,2	1,0	1,2	1,7	0,3	0,9	1,0	0,9	0,7
Hommes	0,4	0,5	-0,1	0,4	1,0	1,2	0,2	0,8	0,5	0,9	1,6	0,1	0,4	0,7	0,6	0,3
Moins de 30 ans	-0,3	-0,6	0,6	2,6	-0,1	-0,1	0,7	-0,2	0,8	0,6	0,8	0,4	0,0	-0,1	-0,2	0,6
30-39 ans	0,1	0,5	-1,4	0,1	1,6	1,9	1,5	1,1	1,2	1,4	1,9	0,5	0,8	0,8	1,2	0,3
40-49 ans	0,3	0,5	1,0	-0,1	1,9	2,1	1,8	1,6	0,7	1,3	2,0	-0,3	0,9	1,3	1,7	0,4
50-59 ans	0,4	0,7	0,1	0,6	1,2	1,5	1,9	0,5	0,4	0,2	1,7	-0,2	0,4	0,3	1,5	0,2
60 ans et plus	-0,7	-0,7	-0,4	-0,9	0,5	1,2	1,6	-0,4	-2,2	-1,2	1,2	-1,3	-1,3	-1,4	0,4	-1,8

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé. FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Lecture : En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,3 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,7 % ; le premier décile a diminué de -1,2 % et le neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,7 % pour le premier décile contre +0,2% pour le neuvième décile de salaire net). Dans la FPT, l'évolution est exactement la même (+1,0%) pour le premier et le neuvième décile de salaire net.

Outre l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a bénéficié du ralentissement de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac), passant de +0,9 % en 2013 à +0,5 %. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2013. Si le salaire net moyen continue de diminuer, de 0,2 % en euros constants dans la FPE (après 0,7 % en 2013), il augmente de 0,8 % dans la FPT (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % (après -0,5 % en 2013) dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants.

Pour les fonctionnaires de la FPE et de la PPT les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,5 % en euros constants en 2014. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire, +0,4 % imputable à l'évolution des primes et indemnités, et -0,5 % dû à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants s'accélère en 2014 dans la FPE (+0,3 % après -0,2 % en 2013), et de manière plus prononcée dans la FPT (+1,4 % après +0,7 % en 2013). Elle est de +0,7 % dans la FPH. Cette augmentation intervient alors qu'aucune revalorisation de la valeur du point d'indice fonction publique n'est intervenue en 2013 et 2014 (**Encadré 4** : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). L'évolution des primes s'est également accélérée dans la FPE (+1,2 % après -0,5 % en 2013) et plus encore dans la FPT (+2,7 % après 0,7 %). Dans la FPH, les primes ont augmenté de 1,0 %. En 2013 plus encore qu'en 2012, leur évolution avait été affectée par la suppression de l'exonération de cotisation des heures supplémentaires³.

La part des primes (voir Figure V 3-6) a ainsi légèrement augmenté dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE (+0,2 point après avoir reculé de 0,1 point en 2013), de la FPT (+0,2 point retrouvant ainsi son niveau de 2012) et de la FPH (+0,1 point).

Le taux de prélèvements sociaux pour les fonctionnaires est quasiment identique d'un versant à l'autre en raison du poids très proche des primes. Ainsi, la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2014 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des cotisations sociales des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,5 point dans l'ensemble de la fonction publique, évolution identique dans la FPE et la FPH et de -0,7 point dans la FPT.

3 Hors IR et SFT, les primes et indemnités dans la FPE ont augmenté en 2014 de 1,8 %, après +0,2 % en euros courants.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2014

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	0,5	0,6	0,5	0,7	1,7	2,1	0,8	1,0	0,9	1,0
- Traitement brut	0,3	0,3	0,4	0,3	1,4	1,3	0,7	0,7	0,7	0,6
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	1,2	0,3	1,2	0,3	2,7	0,7	1,0	0,3	1,6	0,4
dont supplément familial ⁽¹⁾	0,4	0,0	0,4	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	1,3	0,3	1,2	0,3						
dont ensemble des heures supplémentaires	1,0	0,0	1,5	0,0						
dont heures supplémentaires étonnées	.		.							
Cotisations sociales⁽²⁾	2,3	-0,5	2,3	-0,5	3,6	-0,7	2,7	-0,5	2,7	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	3,9	-0,4	3,9	-0,4	5,0	-0,5	4,3	-0,4	4,2	-0,4
- CSG et CRDS (c)	0,5	-0,1	0,6	-0,1	2,1	-0,2	0,8	-0,1	1,0	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	0,2	0,2	0,2	0,2	1,4	1,4	0,5	0,5	0,5	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

NB : Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de 0,2 %, pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point de la fonction publique) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, près des trois quarts de la progression des rémunérations en 2014 provient des mesures individuelles (73 % des facteurs de progression hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET, en hausse par rapport à 2012), suivi par les mesures catégorielles (18 %) et les mesures générales (9 %) dont le poids recule par rapport à 2012.

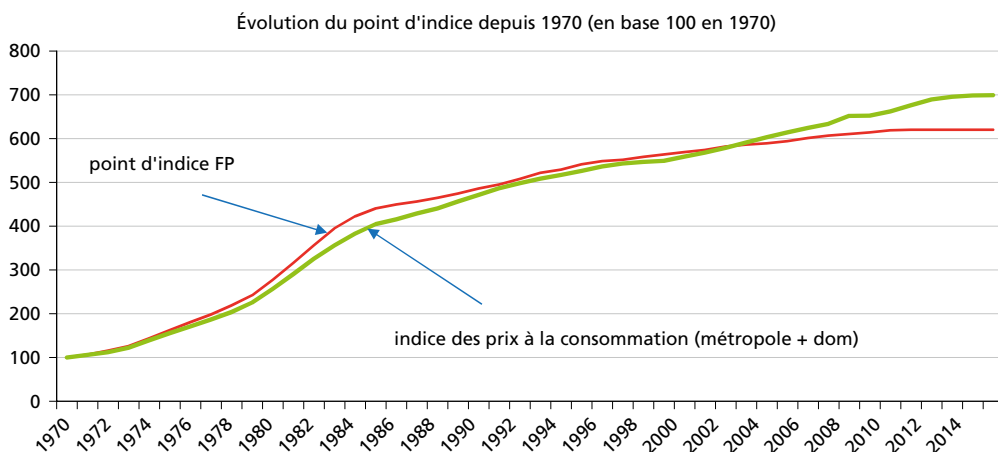
Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer soit par l'attribution de points uniformes, soit par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur du point était bloquée depuis juillet 2010 ; le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016, portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, prévoit une augmentation du point d'indice en deux étapes : +0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et +0,6 % au 1^{er} février 2017.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est portée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016 et passera à 5 623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017.

Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970



Source : IPC, Insee ; DGAFP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En outre, aucune attribution générale de point d'indice n'a eu lieu depuis le 1^{er} janvier 2013 (attribution d'un point de l'indice majoré 308 à l'indice majoré 313).

Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique ayant un impact sur les évolutions de 2014

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

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

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale est en cours (entrée en vigueur prévue au 1^{er} juillet 2016).

Cette réforme est en cours de transposition aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

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

ainsi qu'au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médicotechniques de la fonction publique hospitalière.

À ce stade, les agents appartenant au corps des ergothérapeutes ont été intégrés, dans les mêmes conditions que les infirmiers diplômés d'État, à compter du 1^{er} septembre 2015, dans le nouveau corps de catégorie A des ergothérapeutes.

Ainsi, à l'instar des infirmiers, les agents appartenant au corps des ergothérapeutes ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A des ergothérapeutes.

– Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, issu de la négociation conduite par la ministre de la Fonction publique entre le 7 octobre 2014 et le 17 juillet 2015 avec les organisations syndicales représentées au Conseil commun de la fonction publique et les représentants des employeurs publics, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les discussions avec les organisations syndicales relatives à la traduction de ces mesures dans les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois de la filière sociale débiteront à l'automne 2017, pour une publication des textes réglementaires au premier trimestre 2017.

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

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre commence dès 2016 et s'étalera jusqu'en 2020.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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

Une première étape de cette transformation a été engagée en 2016, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

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

– 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C dès 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;

– 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B dès 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire) ;

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

Pour les corps de catégorie A, ce transfert sera réalisé en deux temps :

– pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales : 4 points d'indice majoré en 2016 et 5 points d'indice majoré en 2017 ;

– pour les autres corps de catégorie A : 4 points d'indice majoré en 2017 et 5 points d'indice majoré en 2018.

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

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

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

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette moyenne des personnes en place a augmenté en 2014 de 1,8 %

Dans l'ensemble de la fonction publique, 67 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2013 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2013 et 2014 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (69 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement un peu plus nombreux dans ce cas dans la FPE et la FPH que dans la FPT⁴.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, autour de 37 %, sauf dans la FPH du secteur médico-social. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans chaque versant.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 73 % dans la FPE et 65 % dans la FPH, mais seulement 13 % dans la FPT.

⁴ Les changements d'employeurs de la FPT liés à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont neutralisés pour le calcul de la RMPP.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2013 et 2014 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a augmenté de 2,3 %, soit +1,8 % en pouvoir d'achat dans l'ensemble de la fonction publique (évolution identique hors contrats aidés). En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré fortement dans la FPE (+1,7 % après +0,5 % en 2013), plus encore dans la FPT (+2,1 % après +0,7 %) et dans une moindre mesure dans la FPH (+1,5 % en 2014 après +0,7 % en 2013).

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2013 et 2014 pour 25,4 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 29,4 % des agents de la FPE, 19,3 % de ceux de la FPT et 27,6 % de ceux de la FPH (**Figure V 3-10**). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération diminue ainsi dans chacun des versants d'environ 9 points par rapport à l'année précédente. Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (4 à 6 % des agents selon les versants). 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.

En 2014, la rémunération nette de 31,3 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique (**Figure V 3-10**). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat recule pour la deuxième année consécutive ; elle était de près de 15 points supérieure en 2013. En lien avec la structure du personnel par catégorie et les revalorisations plus importantes dans le bas de l'échelle des rémunérations, ils sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (36,6 %, soit 12,5 points de moins qu'en 2013), et la FPH (32,7 %, soit 13,6 points de moins qu'en 2013) que dans la FPT (24,2 %, 7,9 points de moins qu'en 2013).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2013 est plus importante que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (**Figure V 3-11**). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,6 % et 4,5 % pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du premier décile en 2013 et de 6,2 % pour ceux de la FPH. 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.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures en place ont plus souvent que les autres connu une perte de pouvoir d'achat dans la FPE et la FPH (voir Fiche thématique 6.3-10). Ils sont 39,6 % parmi les cadres contre 37,7 % parmi les professions intermédiaires et 30,4 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPE, et 41,4 % contre 40,1 % parmi les professions intermédiaires et 25,3 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPH.

Dans la FPT, ce sont les professions intermédiaires qui ont la plus forte proportion d'agents dont la rémunération nette a augmenté moins vite que les prix, mais la proportion d'agents touchés (24,8 %) est plus faible que pour toutes les catégories des deux autres versants.

Quel que soit le versant, les fonctionnaires dans leur ensemble subissent un peu moins souvent des pertes de pouvoir d'achat que l'ensemble et plus particulièrement que les « autres catégories et statuts » autres que les contrats aidés.

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, les proportions d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation augmente avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 27,2 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (32,8 % dans la FPE, 28,3 % dans la FPH et 20,0 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de près de 9 points dans la FPE et la FPT et de 15 points dans la FPH parmi les agents de 60 ans et plus.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-10 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 dont le salaire net a diminué en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
Ensemble	67,2	29,4	36,6	67,2	19,3	24,2	67,8	27,6	32,7	67,5	25,4	31,3
Fonctionnaires	75,1	28,7	36,0	76,0	18,9	23,8	75,8	26,6	31,7	75,1	24,7	30,6
dont catégorie A	73,8	31,7	39,2	75,0	21,5	28,2	72,2	30,3	35,9	73,3	30,6	37,8
dont catégorie B	78,5	28,1	36,2	74,6	24,1	31,0	74,5	35,8	42,7	75,7	29,2	36,7
dont catégorie C	77,2	18,1	23,1	76,4	17,7	22,0	78,0	21,1	25,3	76,3	18,7	23,1
Contractuels	37,2	27,9	33,3	36,8	23,0	27,7	34,8	28,2	33,4	39,1	25,0	29,9
Autres catégories et statuts	73,3	37,6	46,0	12,6	20,8	23,6	64,5	39,1	44,3	68,4	37,9	45,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	68,8	29,5	36,6	68,7	19,3	24,2	68,5	27,6	32,7	68,7	25,4	31,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	22,0	26,3	10,3	15,1	19,5	7,8	28,5	35,1	10,1	18,8	23,1
Femmes	64,6	27,6	35,5	61,1	17,4	22,0	66,0	27,4	32,6	63,8	24,3	30,4
Hommes	72,0	31,8	38,1	75,4	21,5	26,6	73,8	28,1	33,0	73,6	27,0	32,6
Moins de 30 ans	34,1	28,2	32,8	40,0	16,6	20,0	44,2	24,6	28,3	38,0	23,2	27,2
30-39 ans	63,0	27,8	33,9	63,7	15,9	19,9	60,1	24,7	28,8	61,5	23,3	28,3
40-49 ans	77,2	29,6	37,0	73,4	19,4	24,4	74,2	26,4	31,4	74,9	25,3	31,3
50-59 ans	78,6	30,0	38,1	76,2	21,3	26,7	81,5	30,3	36,6	79,8	26,8	33,5
60 ans et plus	50,0	33,7	41,5	47,0	22,5	28,2	78,6	38,3	44,9	60,2	30,9	37,7

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAPP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

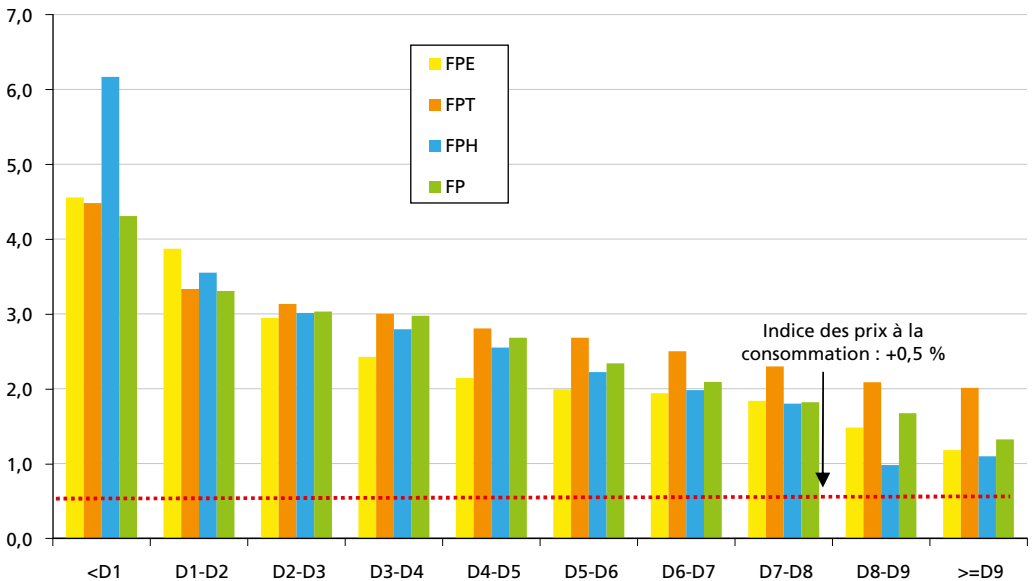
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

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

Lecture : 67,6 % des agents présents dans la FPE en 2014 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2013 et 2014. Le salaire net a diminué pour 29,4 % de ces agents et pour 36,6 % en euros constants.

Figure V 3-11 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2013 et 2014 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2013

(en %)



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Lecture : Les 10% d'agents qui percevaient en 2013 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2014 une évolution de leur RMPP nette de +4,6 % dans la FPE, +4,5 % dans la FPT, et +6,2 % dans la FPH.

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

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents des catégories A et C : la RMPP est logiquement plus élevée pour les catégories A du fait des déroulements de carrière plus favorables, celle des C est influencée cette année par les revalorisations catégorielles.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique, et plus particulièrement dans la FPE et la FPT, avec +2,8 % et +3,0 % en euros constants. Dans la FPH, elle est en revanche moins dynamique, avec +1,2 % en euros constants.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est assez disparate selon les versants : dans la FPE et dans la FPH, elle est moins favorable que celle des fonctionnaires (respectivement +1,3 % et +1,1 % en euros constants). Dans la FPT, où cette catégorie est essentiellement constituée d'assistants maternels et familiaux, elle est en revanche de +6,1 % en euros constants.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 30 ans en 2013, qui connaissent en 2014 les évolutions de RMPP nette les plus fortes (Figure V 3-12). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,7 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE, +1,7 % en euros constants dans la FPT et +0,2 % en euros constants dans la FPH.

Figure V 3-12 : Évolutions en 2014 en euros constants du salaire net des agents en place en 2013 et 2014 (1) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi
[en %]

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT			FPH			Ensemble FP					
	Salaire moyen (RMPP)	Distribution des évolutions individuelles		Salaire moyen (RMPP)	Distribution des évolutions individuelles		Salaire moyen (RMPP)	Distribution des évolutions individuelles		Salaire moyen (RMPP)	Distribution des évolutions individuelles					
		Médiane	1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	Médiane		1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile		Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile			
Ensemble	1,6	1,1	-3,3	8,1	2,1	1,7	-2,0	7,1	1,5	1,5	-3,5	7,6	1,5	1,5	-3,0	7,6
Fonctionnaires	1,6	1,2	-3,2	7,8	2,0	1,7	-2,0	6,7	1,6	1,6	-3,3	7,5	1,5	1,5	-2,8	7,3
dont catégorie A	1,6	0,9	-3,7	8,5	2,2	1,6	-1,3	7,0	1,8	1,3	-3,9	8,5	1,7	1,6	-2,9	11,1
dont catégorie B	1,1	0,9	-2,3	5,6	1,7	1,4	-2,0	6,3	1,0	0,7	-3,6	7,3	1,2	0,4	-4,5	9,3
dont catégorie C	2,1	2,0	-2,0	7,3	2,1	1,8	-2,1	6,8	1,8	1,9	-2,9	7,2	2,0	0,2	-2,8	9,5
Contractuels	2,8	1,3	-3,6	12,6	3,0	1,8	-2,3	11,2	1,2	1,2	-3,5	6,7	2,8	1,1	-3,6	8,3
Autres catégories et statuts	1,3	0,4	-4,1	8,7	6,1	7,2	-0,9	24,5	1,1	0,6	-5,9	11,1	1,2	1,0	-2,6	6,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	1,1	-3,3	8,1	2,1	1,7	-2,0	7,1	1,5	1,5	-3,5	7,6	1,8	1,8	-2,3	6,9
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	0,2	-4,5	2,7	3,6	0,6	-1,5	12,4	3,4	1,5	-3,2	13,5	2,1	1,5	-3,0	7,6
Femmes	1,8	1,2	-3,0	8,3	2,3	1,8	-1,7	7,0	1,5	1,5	-3,5	7,5	1,9	1,9	-3,7	9,7
Hommes	1,4	1,0	-3,7	7,8	2,0	1,6	-2,5	7,2	1,5	1,5	-3,6	8,0	1,6	1,8	-3,0	8,8
Moins de 30 ans	2,8	1,3	-4,5	11,0	3,1	2,2	-2,1	9,7	2,1	2,1	-4,2	9,0	2,6	1,5	-2,9	7,5
30-39 ans	2,2	1,5	-3,6	9,3	2,8	2,0	-1,6	8,1	2,3	1,9	-3,7	9,0	2,4	1,2	-2,8	6,7
40-49 ans	1,7	1,1	-3,4	8,1	2,1	1,7	-2,1	6,8	1,6	1,5	-3,2	7,4	1,8	0,9	-3,2	6,3
50-59 ans	1,3	0,9	-3,0	7,1	1,8	1,5	-2,2	6,4	1,1	1,1	-3,3	6,6	1,4	1,5	-2,8	7,7
60 ans et plus	0,7	0,5	-3,4	6,2	1,7	1,4	-2,1	6,5	0,2	0,4	-4,1	6,1	0,8	1,4	-3,2	7,6

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

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

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2013 et 2014, le salaire net moyen a évolué de 1,6 % en euros constants. Pour la moitié des agents en place en 2013 et 2014, le salaire net a augmenté de plus de 1,1 % en euros constants. Il a diminué de plus de 3,3 % pour 10 % des agents et augmenté de moins de 8,1 % pour 90 % des agents.

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée en 2014 sur l'évolution du salaire moyen

En 2014, si la structure des emplois en termes de corps, grade et échelon était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)⁵, le salaire net moyen aurait augmenté dans la FPE de 0,4 % et de 1,1 % dans la FPH⁶. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires, n'ont pas eu d'impact sur l'évolution du salaire moyen dans la FPE, mais ont contribué négativement à l'évolution du salaire net moyen à hauteur de -0,3 point pour la FPH (Figure V 3-13). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties) d'une part, les promotions et avancements individuels des personnes en place d'autre part.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2014

[en %]

Évolution 2014/2013 (en %)	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	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	0,7	0,2	1,7	1,2	1,2	0,7	0,7	0,2
Salaire net de prélèvements	0,3	-0,2	1,3	0,8	0,8	0,3	1,0	0,5
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,8		-1,3		-1,2		-1,2	
<i>dont : effet de structure</i>	-0,0				-0,3			
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,7	0,2			1,5	1,0		
Salaire net de prélèvements	0,4	-0,2			1,1	0,6		
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,5	2,0	3,0	2,5	2,4	1,9	2,6	2,1
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	2,2	1,6	2,7	2,1	2,0	1,5	2,3	1,8

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

NB : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP. L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante correspondait à la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

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

(2) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

5 Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante était calculé en faisant la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

6 Ces données ne sont pas disponibles pour le moment sur la FPT, mais des travaux sont actuellement menés par l'Insee et le département des Études et des Statistiques locales (DESL) de la DGCL, qui permettront à terme de produire également ces données pour ce versant.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (**Encadré 5**). Cette année comme en 2013, l'évolution des effectifs de l'État ne comprend pas de transferts notables de personnels, alors que ces transferts avaient influencé l'évolution relative des salaires moyens au sein de chaque versant dans les années passées⁷.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2014 que l'année précédente dans chacun des trois versants : -1,8 % après -1,3 % dans la FPE, -1,3 % après -0,8 % dans la FPT et -1,2 % après -1,4 % dans la FPH.

Encadré 5 : Les écarts de salaires entre les entrants et les sortants des fonctionnaires

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

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi public dans la fonction publique en 2014 ».

La notion d'entrant et de sortant inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles. L'inclusion ou l'exclusion de certains grades accessibles par exemple uniquement en promotion interne change sensiblement les résultats.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2013 et absents au 31 décembre 2014, est de 2 681 euros dans l'ensemble de la fonction publique (-0,1 % par rapport à celui des sortants de 2013), de 3 153 euros dans la FPE (+0,2 %), de 2 109 euros dans la FPT (+1,9 %) et de 2 348 euros dans la FPH (-0,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique, et dans la FPE et la FPT, et de 51 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite plus précoces dans la FPH que dans les autres versants (voir Vue sur les retraites).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+47 %) que dans la FPH (+24 %) et la FPT (+22 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique.

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

⁷ 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-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants en 2013 et 2014 dans chacun des versants de la fonction publique(1)

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				FP			
	Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en EQTP)	16 997	17 645	29 954	30 127	13 935	13 001	17 580	18 932	7 809	6 476	9 539	10 266	38 741	37 122	57 073	59 325
Salaire mensuel net moyen	2 300	2 145	3 148	3 153	1 690	1 730	2 070	2 109	1 883	1 902	2 362	2 348	1 996	1 958	2 684	2 681
Âge moyen	36	35	54	54	39	39	54	54	34	35	50	51	37	36	53	54

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) Les entrants de 2014 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31/12/2013 et présents au 31/12/2014.

Les sortants de 2014 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31/12/2013 et absents au 31/12/2014.

De manière à être plus directement interprétables, ces travaux devront être poursuivis pour isoler plus distinctement les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière. Ce travail est plus complexe s'agissant des sortants, puisque symétriquement, il faudrait isoler les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,1 % dans les ministères et diminue de 0,8 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 531 euros en 2014. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 8,8 % (Figure V 3-14).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2014

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 002	0,2	0,2	2 821	-0,4	-0,5	3 061	0,4	0,5
Cotisations sociales ⁽¹⁾	525	2,0	-0,4	512	1,3	-0,3	529	2,2	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	290	3,4	-0,4	291	2,7	-0,3	289	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	235	0,2	-0,0	221	-0,4	0,0	240	0,4	-0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 477	-0,2	-0,2	2 309	-0,8	-0,8	2 531	0,1	0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de -0,2 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,2 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,4 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne de primes dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,2 % pour les agents de catégorie A (31,6 %, si on exclut les enseignants), 28,7 % pour ceux de catégorie B et 24,9 % pour ceux de catégorie C (Figure V 3-15).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Concernant les fonctionnaires à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 44,9 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2⁸). La part de primes s'élève à 32,3 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 27,2 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 23,1 % 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, 14,4 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 5,3 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,1 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

8 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).

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2014

	Ensemble		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 182	0,5	0,7	3 480	0,2	0,3	2 907	0,3	0,3
- Traitement brut	2 481	0,4	0,3	2 816	-0,0	-0,0	2 021	0,0	0,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	700	1,2	0,3	664	1,2	0,3	886	0,7	0,3
- dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	27	0,7	0,0	29	-0,2	-0,0	27	2,9	0,0
- dont supplément familial ⁽¹⁾	32	0,4	0,0	37	-0,1	-0,0	25	0,9	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	641	1,2	0,3	598	1,3	0,3	835	0,7	0,2
dont ensemble des heures supplémentaires	85	1,5	0,0	108	0,1	0,0	34	3,7	0,1
dont heures supplémentaires exonérées	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	-	-	17,2	-	-	28,7	-	-
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	-	-	19,1	-	-	30,5	-	-
0				0			0		
Cotisations sociales⁽²⁾	536	2,3	-0,5	587	2,0	-0,4	497	1,9	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	287	4,0	-0,4	314	3,6	-0,4	269	3,3	-0,4
- CSG et CRDS (c)	250	0,6	-0,1	273	0,2	-0,0	228	0,3	-0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 646	0,2	0,2	2 893	-0,1	-0,1	2 410	-0,1	-0,1
1,9				2 291			1 680		1,0
1,6				610			21		0,0
1,1				20			570		0,0
2,6				41			6,6		0,8
1,5				0			0		0,1
1,1				0			0		-
2,6				249			266		-
1,5				0			0		-
0,0				378			198		-0,7
0,0				180			180		-0,6
0,8				1913			1913		-0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de 0,2 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2014

Le « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP, Insee) permet de produire des statistiques en niveau sur les rémunérations des militaires en 2014, mais pas sur les années antérieures du fait d'une qualité insuffisante des données.

Ainsi, dans la prochaine édition du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les statistiques d'évolution entre 2014 et 2015 pourront s'appuyer sur SIASP, alors que dans la présente édition, le « recensement des agents de l'État » (RAE, Observatoire économique de la Défense) a exceptionnellement été mobilisé pour calculer des évolutions de rémunérations des militaires entre 2013 et 2014.

En 2014, les militaires (hors marins-pompiers de Marseille relevant de la fonction publique territoriale et hors militaires volontaires) ont perçu en moyenne un salaire brut de 2 999 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 526 euros par mois (**Figure V 3.E6-1**). Le salaire net mensuel moyen des gendarmes est équivalent à celui des autres militaires de la FPE (2 517 contre 2 517 euros). Alors qu'il y a peu d'écart entre les sous-officiers de la gendarmerie et les autres sous-officiers (2 418 contre 2 407 euros), les officiers de la gendarmerie perçoivent en moyenne 475 euros de moins que les autres officiers. En moyenne, le salaire net des officiers est de 34 % supérieur à celui des fonctionnaires civils de catégorie A, celui des sous-officiers est identique à celui des B et celui des militaires du rang inférieur de 2 % à celui des C.

Figure V 3.E6-1 : Salaires moyens nets de prélèvements des militaires de la FPE en 2014

	Militaires	dont militaires hors gendarmes	dont gendarmes
Militaires	2 526	2 517	2 547
dont officiers	4 382	4 463	3 988
dont sous-officiers	2 412	2 407	2 418
dont militaires du rang	1 882	1 882	

Source : *Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Y compris militaires sous contrat, hors militaires volontaires.

Compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, le salaire net moyen des militaires diminue en euros constants de 0,1 % en 2014. Cependant, cette baisse recouvre des situations très disparates : elle est de même ampleur pour les sous-officiers (-0,1 %) et légèrement plus forte pour les officiers (-0,2 %), ces deux populations pesant près de 80 % de la masse salariale et 70 % des effectifs (**Figure V 3.E6-2**). À l'inverse, les militaires du rang connaissent pour leur part une augmentation de 1,3 % de leur salaire net moyen en euros constants.

Pour les seuls agents présents tout au long de 2013 et 2014, la rémunération nette moyenne des militaires progresse de 0,9 % en euros constants. L'évolution du pouvoir d'achat des militaires décroît avec le niveau hiérarchique, de +0,9 % pour les militaires du rang à +0,1 % pour les officiers.

Figure V 3.E6-2 : Évolutions annuelles, en euros constants, du salaire net moyen par tête et de la rémunération nette moyenne des personnes en place des militaires de la FPE

	Évolution 2013-2014 (%)	
	SMPT net	RMPP nette
Militaires	-0,1	0,9
dont officiers	-0,2	0,1
dont sous-officiers	-0,1	0,7
dont militaires du rang	1,3	0,9

Sources : *RAE 2013 et 2014, Observatoire économique de la Défense. Traitement OED.*

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

En 2014, le salaire net moyen augmente dans les ministères (+0,1 % en euros constants après -0,7 % en 2013, voir Figure V 3-14), mais diminue dans les établissements publics (-0,8 % en euros constants après -0,6 % en 2013). Ce recul du pouvoir d'achat du salaire moyen dans les EPA, malgré le ralentissement de l'inflation, est notamment lié à un tassement des effets de structure : d'une part, les effectifs des EPA se sont accrus (+2,5 % entre fin 2013 et fin 2014), et les recrutements d'emplois aidés faiblement rémunérés en expliquent un peu plus de la moitié ; d'autre part, les transferts de personnels des ministères, relativement mieux rémunérés, vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2013 et 2014, environ 5 300 postes ministériels ont été transférés vers des EPA, soit un peu moins qu'en 2013 et 2012 (environ 6 500) et toujours en fort ralentissement par rapport aux années précédentes (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010). Ces transferts n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères.

Accélération des primes pour les fonctionnaires des ministères

Comme vu plus haut, la part des primes dans la rémunération brute des fonctionnaires des ministères s'est accrue en 2014. Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, les primes ont augmenté en euros constants de 3,1 % pour les enseignants (après -1,9 % en 2013), suite à la mise en place de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) pour les personnels enseignants du premier degré (décret n° 2013-790 du 30 août 2013) entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2013 et qui a joué à plein en 2014. Les primes ont augmenté moins rapidement pour les autres fonctionnaires de catégorie A (+0,3 % en euros constants, voir Figure V 3-15). Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 0,7 % en euros constants, une progression supérieure à celle qu'ils avaient connue en 2013 (+0,3 %), poussée par une reprise des heures supplémentaires. Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 2,8 %, en forte accélération par rapport à 2013 (+0,8 %). Ceci s'explique en partie par la revalorisation des grilles indiciaires des agents de cette catégorie, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire, mais également par une contribution forte de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (voir rapport annuel édition 2015) et dans une moindre mesure d'une reprise des heures supplémentaires.

Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2014

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 plus importante en 2014 qu'en 2013, ne suffisant pas à compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. Ces mesures ont conduit à une hausse du traitement brut à structure constante (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) de 0,3 % (Figure V 3-16), en accélération par rapport à 2013 (+0,1 %). Le traitement net à structure constante (ITN-GI) est en baisse de 0,2 % (après -0,3 % en 2013)⁹.

Les fonctionnaires de catégorie A n'ont bénéficié d'aucune mesure générale ou catégorielle significative en 2014 si bien que leur traitement brut à structure constante est resté stable en valeur, tandis que les fonctionnaires de catégorie B (+0,2) en ont bénéficié insuffisamment pour compenser les hausses de cotisations. Seul le traitement brut à structure constante de la catégorie C s'est accru en valeur au-delà des cotisations sociales (+1,3 %).

Plusieurs éléments y ont concouru : la revalorisation indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale et du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, la revalorisation de l'échelonnement indiciaire

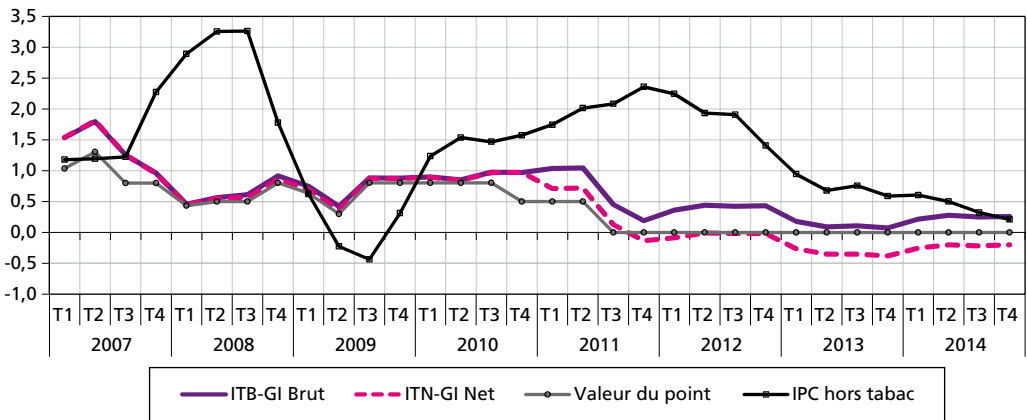
⁹ En 2015, l'ITB-GI augmente de 0,27 % et l'ITN-GI diminue de 0,22 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,04 % (pour en savoir plus, voir *Stats Rapides*, juin 2016 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2016-T1.pdf>)

3 Les rémunérations dans la fonction publique

de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie et la revalorisation des deux premiers échelons du premier grade des corps de la catégorie B.

Figure V 3-16 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation

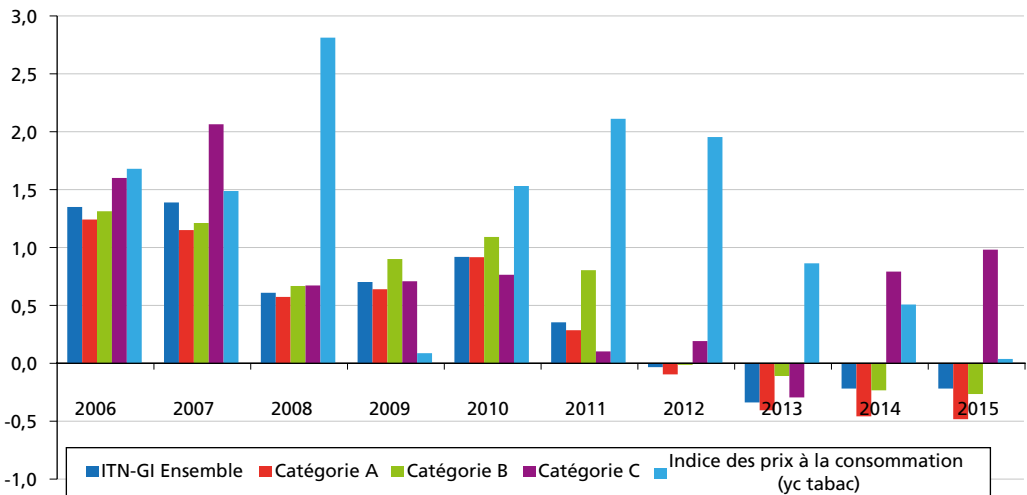
[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires des ministères, hors militaires, en équivalent temps plein mensuelisé.

Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires des ministères, hors militaires, en équivalent temps plein mensuelisé.

Accélération de la RMPP brute des agents des ministères

En 2014, la RMPP brute des agents des ministères a augmenté de 2,4 %, en accélération par rapport à 2013 (+1,8 %), soit +1,9 % en pouvoir d'achat après +0,9 %.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute progresserait dans l'ensemble de la FPE de 2,3 % en 2015 et de 2,5 % en 2016 (prévision intégrant les premières mesures de PPCR), et 4,1 % en 2017 (PPCR) inclus.

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

La différence entre l'évolution de la RMPP brute et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents¹⁰ et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires¹¹ et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

Ainsi, en 2014, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est pour la troisième année consécutive essentiellement portée par le « glissement vieillesse-technicité » positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement d'échelon, changement de grade ou de corps à l'occasion de promotion ou de concours (contribution en progression de +1,7 % après -1,5 % en 2013 et 2012). La contribution des primes (+0,7% en 2014, après +0,2 % en 2013) et des mesures générales portant sur le traitement indiciaire (+0,2 % après +0,1 % en 2013) augmentent également (**Figure V 3-18**).

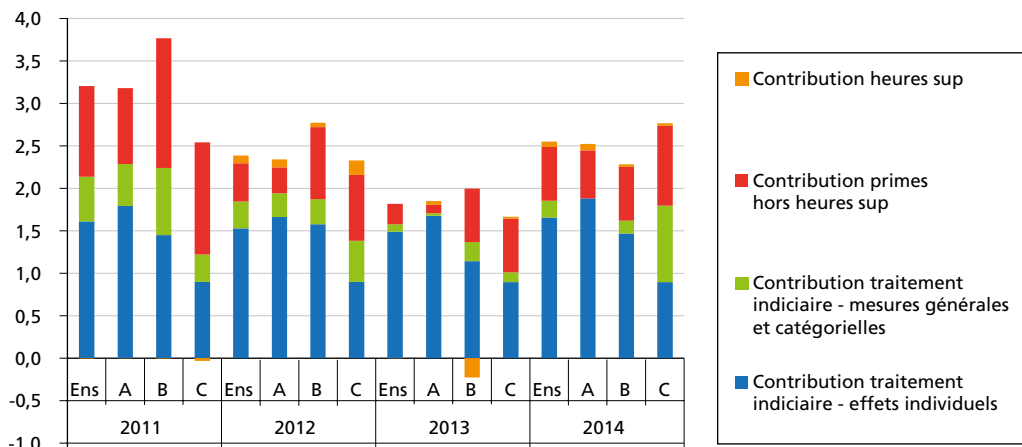
L'accélération des primes bénéficie à l'accélération de la RMPP quelle que soit la catégorie. L'accélération des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement les fonctionnaires de catégorie C, dont la quasi-totalité a bénéficié cette année d'une revalorisation de leur grille indiciaire.

¹⁰ Résultant notamment du passage automatique des échelons, des promotions et de la réussite aux concours. Cet effet est calculé par solde.

¹¹ Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : En 2014, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 2,5 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,7 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,2 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,6 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et -0,2 % imputables à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires (exonérées ou non).

Encadré 7 : Éléments de comparaison internationale sur les rémunérations dans la fonction publique

Les comparaisons internationales sur les salaires dans la fonction publique sont extrêmement complexes à réaliser dans la mesure où le contour de la fonction publique peut différer sensiblement entre les pays d'une part, les classifications des agents s'opérant également de manière différente d'autre part.

Toutefois, dans son *Panorama des administrations publiques* publié en 2013¹ (sur des données 2011), l'OCDE présente une comparaison internationale relative au niveau de rémunération de certaines catégories d'employés des administrations publiques centrales ou fédérales pour six ministères régaliens.

Afin de neutraliser l'effet et le poids des différents systèmes de protection sociale en fonction des pays, la comparaison porte sur la rémunération totale (ou « super brute », c'est-à-dire incluant la rémunération brute y compris avantages en nature type chèque vacances et les cotisations sociales à la charge des employeurs) hors rémunération des heures supplémentaires des agents à temps complet. Des ajustements liés au temps de travail sont réalisés afin de tenir compte des différences de temps effectivement travaillé suivant les pays².

1 Les prochaines données de ce type devraient être publiées dans le *Panorama des administrations publiques*, édition 2017 et porter sur l'année 2016.

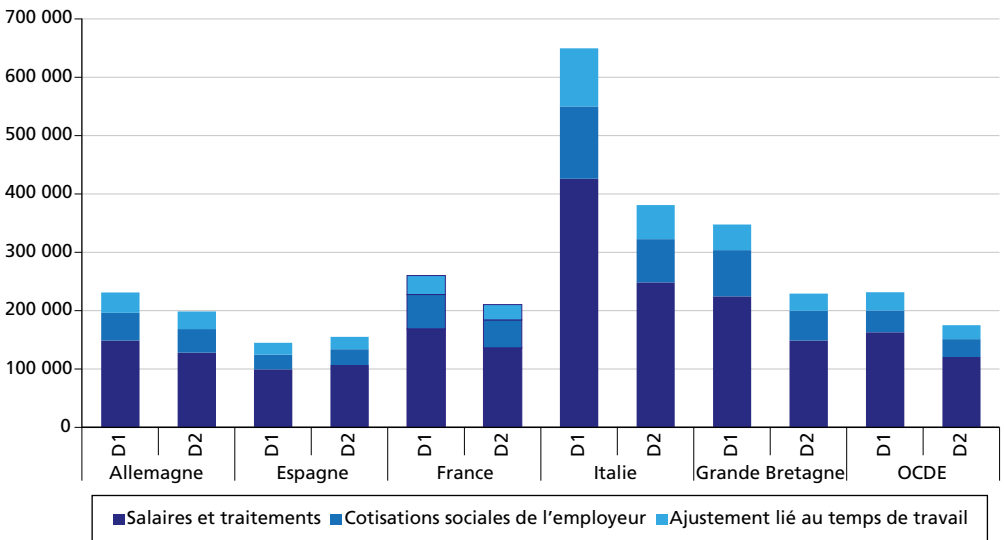
2 Il est ainsi tenu compte des différences au niveau du temps de travail (nombre d'heures travaillées par semaine dans la fonction publique, durée légale ou moyenne des congés annuels et nombre de jours fériés dans l'administration) pour calculer une rémunération moyenne annuelle ajustée. Pour tous les cadres, étant donné que la durée hebdomadaire du travail s'applique de façon très inégale à cette catégorie d'agents, les données ont uniquement été ajustées pour les congés.

La première catégorie étudiée par l'OCDE est celle des « cadres supérieurs »³ (subdivisés en niveau D1 et D2 sur la **Figure V 3.E7-1**), que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique de l'État française à des emplois de direction d'une part et de l'encadrement supérieur d'autre part. Les rémunérations des cadres supérieurs en France ainsi calculées ressortent légèrement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, très proches de celles des cadres supérieurs en Allemagne mais très inférieures à celles en Grande-Bretagne et en Italie.

Figure V 3.E7-1 : Rémunération annuelle moyenne des cadres supérieurs de l'administration centrale (2011)

[en PPA US\$]

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Italie : une loi de 2011 plafonne la rémunération des cadres supérieurs à 370 000 USD à PPA à partir de 2012.

³ Les cadres de niveau D1 (qui relèvent de la catégorie 1112 de la CIP-08) sont des fonctionnaires de très haut rang situés juste en dessous du ministre ou du secrétaire d'État. Ils peuvent faire partie de la haute fonction publique et/ou être nommés par le gouvernement ou le chef du gouvernement. Les cadres de niveau D2 (qui relèvent des catégories 11 et 12 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D1. Ils formulent et révisent les politiques et planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités générales du ministère ou d'une direction/d'une unité, avec l'aide d'autres cadres.

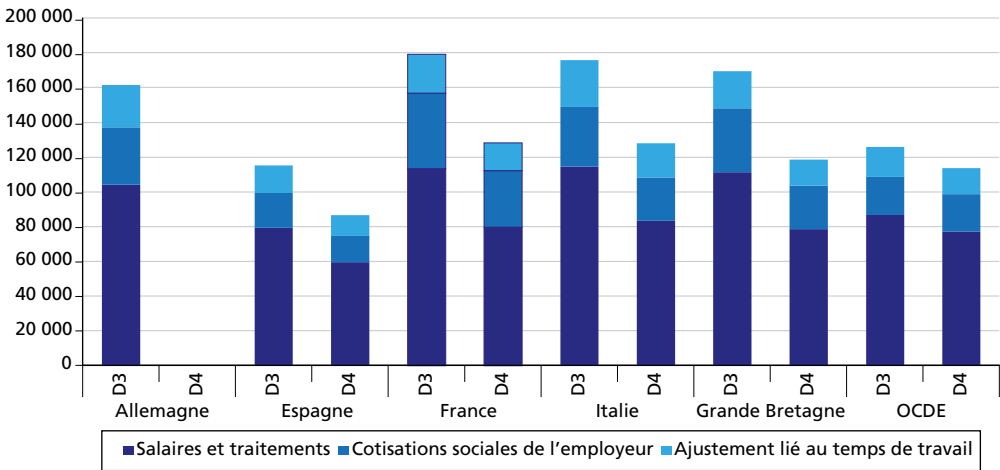
3 Les rémunérations dans la fonction publique

La seconde catégorie étudiée par l'OCDE est celle des « cadres moyens », que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique d'État française à la catégorie « A » hors encadrement supérieur et de direction, et qui comprend des « A+ »⁴ et d'autres agents de catégorie A. Les rémunérations des cadres moyens en France ressortent sensiblement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, un peu supérieures également à celles des cadres supérieurs en Allemagne mais relativement proches de celles en Grande-Bretagne (Figure V 3.E7-2).

Figure V 3.E7-2 : Rémunération annuelle moyenne des cadres moyens de l'administration centrale (2011)

(en PPA US\$)

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

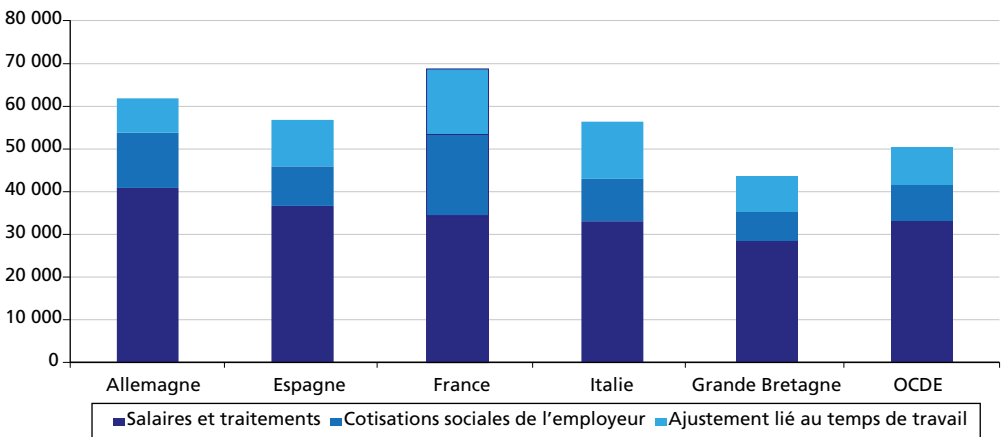
4 Les cadres de niveau D3 (qui relèvent de la catégorie 12 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D2. Ils planifient, dirigent et coordonnent le fonctionnement général d'une direction/d'une unité administrative au sein du ministère, avec l'aide d'autres cadres, en suivant généralement les lignes directrices établies par un organe de direction. Les cadres de niveau D4 (qui relèvent de la catégorie 121 de la CIP-08) sont situés immédiatement en dessous des cadres D3. Ils formulent et prodiguent des conseils d'action et assure une planification stratégique et financière.

Une autre catégorie étudiée par l'OCDE est celle du « personnel de secrétariat », que l'on pourrait assimiler dans le contexte de la fonction publique de l'État française aux agents de catégorie « C » de la filière administrative⁵. Les rémunérations du personnel de secrétariat en France ressortent, elles, très supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, à la fois supérieures à celles du personnel de secrétariat en Allemagne et à celles en Grande-Bretagne (voir **Figure V 3.E7-3**).

Figure V 3.E7-3 : Rémunération annuelle moyenne des fonctionnaires assurant des fonctions de secrétariat (2011)

[en PPA US\$]

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

⁵ Les secrétaires (employés de bureau, fonctions générales, qui relèvent des catégories 411 et 4110 de la CIP-08) ne sont généralement pas tenus d'avoir un diplôme universitaire, même s'ils sont nombreux à être diplômés de l'enseignement supérieur. Ils assurent un large éventail de tâches administratives en rapport avec des opérations de trésorerie, l'organisation de déplacements, des demandes d'information et l'organisation de rendez-vous. Ils enregistrent, préparent, trient, classent et saisissent des informations ; trient, ouvrent et envoient le courrier ; préparent des rapports et des courriers ; répondent aux demandes de renseignement par téléphone ou en ligne ou les transmettent à qui de droit ; saisissent des informations sur ordinateur et relisent et corrigent des épreuves.

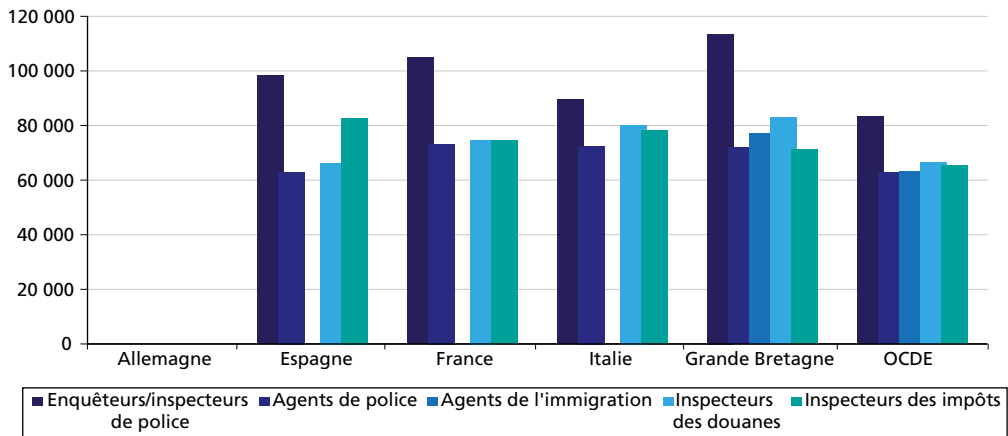
3 Les rémunérations dans la fonction publique

L'OCDE a également étudié une série de catégories d'agents de service public « au contact direct des usagers ». Il s'agit essentiellement, en France, d'agents de catégorie A assurant les fonctions régaliennes de l'État : enquêteurs, agents et inspecteurs de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts⁶. Les rémunérations de ces catégories de fonctionnaires en France ressortent nettement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE (dont les données sont disponibles, dans toutes les catégories présentées), mais légèrement inférieures à celles des mêmes catégories en Grande-Bretagne (les données pour l'Allemagne ne sont pas disponibles, voir **Figure V 3.E7-4**).

Figure V 3.E7-4 : Rémunération annuelle moyenne des enquêteurs, agents et inspecteurs de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts (2011)

(en PPA US\$)

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

6 Les données portent sur certains agents de service public au contact direct des usagers : enquêteurs, inspecteurs de police, agents de police, agents de l'immigration, inspecteurs des douanes et inspecteurs des impôts). La classification et la définition des professions sont une adaptation de la Classification internationale type des professions (CITP) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT).

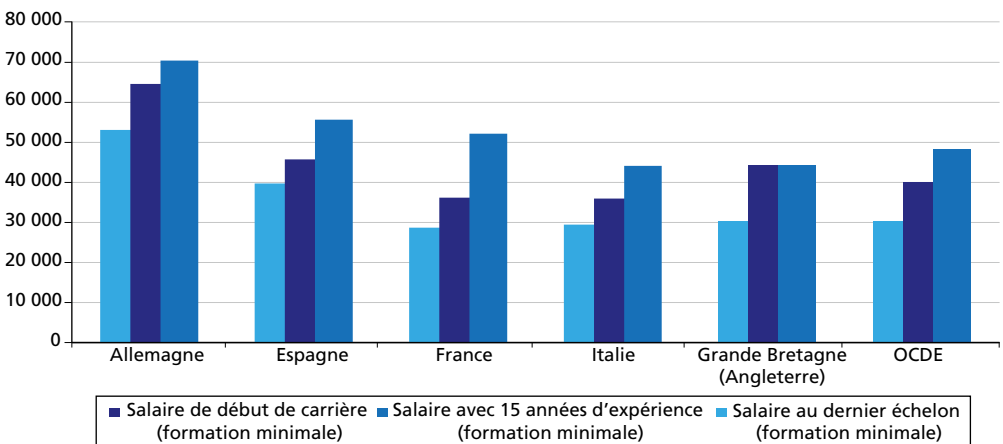
3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Dans une autre publication, et donc sur un champ différent, l'OCDE a aussi étudié la catégorie des enseignants, en particulier ceux du premier cycle du secondaire. Toutefois, la comparaison qu'elle propose porte non pas sur les salaires effectifs moyens des enseignants, mais sur les salaires de début et de fin de carrière, ainsi que celui après quinze ans de services⁷, selon les grilles de rémunérations applicables dans chacun des pays de l'OCDE (ou les collectivités infranationales, lorsque l'éducation est de leur ressort). La rémunération théorique d'un enseignant du premier cycle du secondaire en France à l'issue de quinze ans d'expérience ressort sensiblement inférieure à la moyenne de l'OCDE, et de l'Allemagne en particulier (**Figure V 3.E7-5**). Celle de début de carrière est néanmoins relativement proche de la moyenne de l'OCDE et celle de fin de carrière se situe au-dessus de cette moyenne. L'amplitude de rémunération sur une carrière totale (différence entre la rémunération d'entrée et de sortie) ressort ainsi 30 % plus élevée en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE.

Figure V 3.E7-5 : Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics (2011)

[en PPA US\$]

Ajustée pour tenir compte des différences de congés



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN / Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Au-delà de la comparaison en termes de niveaux, la comparaison en termes d'évolution permet de saisir les différences de dynamisme des rémunérations suivant les pays. Eurostat publie chaque année l'évolution des rémunérations nettes des « fonctionnaires d'administration centrale » estimées (et non forcément constatées comme c'est le cas dans les données SIASP présentées dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique) en valeur nominale (monnaie courante) et en valeur réelle (monnaie constante, c'est-à-dire monnaie courante déflatée de l'inflation) par pays en s'appuyant sur des cas types⁸.

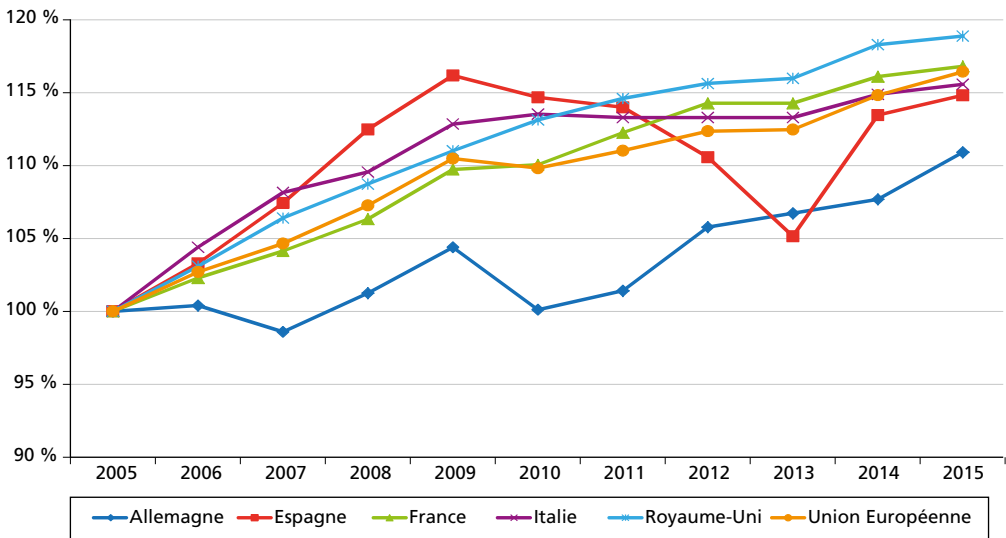
⁷ Les salaires statutaires correspondent ici aux salaires prévus par les barèmes de traitement officiels. Les salaires indiqués sont toujours les salaires bruts. Ils sont présentés pour un enseignant exerçant à plein temps et ayant la formation minimale nécessaire pour être pleinement qualifié, à trois stades : en début de carrière, au bout de quinze ans d'expérience et au niveau maximum (dernier échelon). Il convient d'effectuer une distinction entre les salaires statutaires mentionnés dans cet indicateur, d'une part, et les dépenses salariales des administrations et les salaires moyens des enseignants, d'autre part (comme dans les comparaisons précédentes).

⁸ Chaque pays calcule des indicateurs de rémunération pour des cas types de catégories « représentatives » de l'Administration centrale (par exemple, « attachés et assimilés ») et pour deux situations familiales : « célibataire » et « marié avec deux enfants et dont le conjoint ne travaille pas ». Ces indicateurs comprennent le traitement indiciaire ainsi que les primes et les éventuelles allocations familiales, desquels sont déduits les prélèvements sociaux et l'impôt sur le revenu. Pour chaque pays, un indicateur pour l'ensemble des fonctionnaires nationaux d'administration centrale est ensuite calculé en pondérant chaque indicateur par les effectifs de chaque cas type.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

En monnaie courante, c'est-à-dire sans prendre en compte l'évolution concomitante des prix à la consommation, les rémunérations nettes des fonctionnaires d'administration centrale (calculées à partir de cas type) ont progressé depuis 2005 dans l'ensemble des pays étudiés (Allemagne, Espagne, France, Italie, Royaume-Uni : **Figure V 3.E7-6**). Elles ont toutefois fortement baissé entre 2009 et 2013 en Espagne, ainsi que dans une moindre mesure en 2010 en Allemagne.

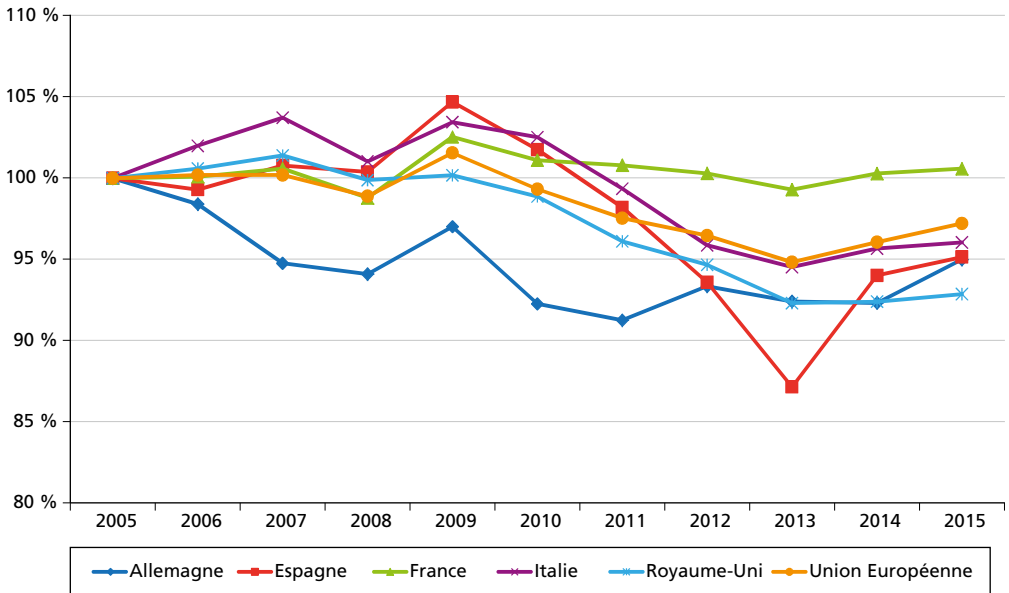
Figure V 3.E7-6 : Évolution de la rémunération nette des fonctionnaires d'administration centrale en monnaie courante calculée à partir de cas-types



Source : Eurostat.

En monnaie constante, c'est-à-dire hors inflation, les rémunérations nettes des fonctionnaires ont néanmoins baissé dans ces pays (et dans l'Union européenne en général) à l'exception de la France où elles sont globalement stables en 2015 par rapport à 2005 (**Figure V 3.E7-7**).

Figure V 3.E7-7 : Évolution de la rémunération nette des fonctionnaires en monnaie constante calculée à partir de cas-types



Source : Eurostat.

La part moyenne des primes s'élève à 23,5 % pour les fonctionnaires de la FPT

En 2014, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élève à 1 952 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 29,9 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 24,2 % pour les agents de catégorie B et 21,8 % pour les agents de catégorie C (**Figure V 3-19**).

Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Evolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Evolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Evolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Evolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 287	2 338	1,7	2,1	3 881	3 915	0,4	0,4	2 734	2 760	0,4	0,5	2 017	2 065	1,9	2,2
- Traitement brut	1 755	1 789	1,4	1,3	2 734	2 746	-0,1	-0,0	2 073	2 091	0,3	0,3	1 581	1 614	1,6	1,5
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	532	549	2,7	0,7	1 147	1 169	1,4	0,5	660	669	0,8	0,2	436	451	2,8	0,7
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>																
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	23,5			29,6	29,9			24,2	24,2			21,6	21,8		
Cotisations sociales	371	386	3,6	-0,7	621	635	1,8	-0,3	449	461	2,1	-0,4	327	342	3,9	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	192	203	5,0	-0,5	318	328	2,7	-0,3	235	244	3,2	-0,3	170	180	5,5	-0,5
- CSG et CRDS (c)	179	183	2,1	-0,2	303	307	0,9	-0,1	214	217	0,9	-0,1	158	162	2,1	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 916	1 952	1,4	1,4	3 261	3 280	0,1	0,1	2 285	2 299	0,1	0,1	1 689	1 723	1,5	1,5

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensuel.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +1,4 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +2,1 points imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,3 points à l'évolution du traitement brut indiciaire, et +0,7 points à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 points imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions

En 2014, le pouvoir d'achat du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 1,4 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,4 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires est aussi en nette progression : +2,7 % en euros constants. Le montant moyen des primes augmente en euros constants pour toutes les catégories hiérarchiques : +1,4 % pour la catégorie A, +0,8 % pour la catégorie B et +2,8 % pour la catégorie C. Pour les agents de catégorie C, la revalorisation des grilles intervenue au 1^{er} janvier 2014 (augmentation de 1,6 % du traitement brut indiciaire) contribue très fortement à l'évolution plus dynamique de leur rémunération nette totale en euros constants : +1,5 %.

En 2014, c'est dans les régions que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux tous statuts confondus est la plus forte (+1,5 % en euros constants, voir Figure V 3-20). À l'inverse, les départements et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre connaissent une évolution de rémunération plus faible (+0,4 % en euros constants).

Le pouvoir d'achat de la rémunération moyenne nette des personnes en place augmente de façon plus dynamique qu'en 2013 dans tous les niveaux de collectivité. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus marquée dans les communes (+2,4 % en euros constants contre +2,1 % pour l'ensemble de la FPT). C'est aussi dans cette catégorie d'employeurs que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2013 et 2014 est la plus élevée (55 % des effectifs de 2013 présents en 2014). En revanche, l'évolution de la RMPP est plus faible dans les départements (+1,5 % en euros constants).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2014 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2014	Évolution du salaire net moyen 2014/2013 (en %)		RMPP nette 2014/2013 ⁽²⁾			
	Structure des effectifs 2014 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)		En euros courants	En euros constants ⁽¹⁾	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾
Ensemble	100,0	2,3	1 877	1,3	0,8	100,0	2,7	2,1	19,3
Communes	55,2	2,0	1 787	1,6	1,1	55,3	3,0	2,4	18,3
CCAS et caisses des écoles	6,8	3,3	1 677	1,6	1,1	5,3	2,5	2,0	19,1
EPCI à fiscalité propre	11,3	5,8	1 951	0,9	0,4	10,9	2,6	2,1	20,0
Autres structures intercommunales	3,5	0,2	1 845	1,4	0,9	3,0	2,4	1,9	20,5
Départements	14,5	0,8	2 089	0,9	0,4	15,7	2,0	1,5	23,4
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	1,1	2 540	0,9	0,4	3,8	2,3	1,8	19,3
Régions	4,6	1,7	1 957	2,1	1,5	5,0	2,7	2,2	14,2
Autres collectivités locales	1,2	4,1	2 086	0,8	0,3	0,9	2,3	1,8	25,6

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

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

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans le SHP que dans le SMS

Au sein de la FPH, le salaire net moyen du secteur hospitalier public (SHP, 2 274 euros pour l'ensemble des agents, 2 104 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médicosocial (SMS, 1 782 euros pour l'ensemble des agents, 1 896 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est plus important dans le SHP (rapport interdéciles de 2,20) que dans le SMS (1,69), en diminution dans les deux secteurs (-0,02 dans le SMS et -0,03 dans le SHP).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs dans le SHP et le SMS

	SHP					SMS				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2013 et 2014 parmi les présents en 2013 (en %)	Âge moyen au 31/12/2014	Salaire net moyen	Part des emplois en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2013 et 2014 parmi les présents en 2013 (en %)	Âge moyen au 31/12/2014
Personnels de direction et personnels administratifs	1 989	10,5	2,2	71,3	45	2 355	6,7	2,1	70,2	45
Personnels des services de soins	2 042	64,8	1,5	67,8	41	1 746	68,6	1,4	62,8	41
Personnels médico-techniques	2 280	4,4	0,9	69,2	41	1 839	0,2	1,3	54,8	41
Personnels éducatifs et sociaux	1 984	1,5	3,9	67,0	42	2 011	10,2	1,3	66,2	42
Personnels techniques et ouvriers	1 875	11,0	2,0	77,1	44	1 654	13,6	0,6	74,3	46
Personnel médical	5 360	7,8	1,2	64,8	47	3 755	0,7	-0,1	36,3	56

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

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

Que ce soit dans le SHP ou dans le SMS, les médecins sont les mieux rémunérés (5 347 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5 360 euros nets dans le SHP et 3 755 euros nets dans le SMS). Hors médecins, les personnels médicotechniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 278 euros nets). Le salaire net médian de ces personnels est relativement plus élevé que celui des autres filières (2 305 euros contre entre 1 677 et 1 901 euros pour les autres filières). Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux ont les niveaux de rémunération les plus faibles. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport interdéciles, est relativement homogène entre les filières (entre 1,8 et 2,0) (Figure V 3-22).

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2013 et 2014 en euros constants
	Moyenne	Evolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 013	0,7	1 351	1 730	2 650	2,0	2,2
Personnels des services de soins	2 012	0,5	1 494	1 880	2 731	1,8	1,5
Personnels médico-techniques	2 278	-0,7	1 512	2 305	2 908	1,9	0,9
Personnels éducatifs et sociaux	1 995	1,2	1 401	1 901	2 647	1,9	2,8
Personnels techniques et ouvriers	1 850	1,1	1 387	1 677	2 478	1,8	1,9
Médecins	5 347	0,0	2 832	5 299	7 697	2,7	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

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

Que ce soit dans le SHP ou dans le SMS, l'âge moyen est plus élevé pour les personnels techniques et ouvriers (44,2 ans dans le SHP, 45,7 ans dans le SMS), les personnels de direction et personnels administratifs (44,5 ans dans le SHP, 45,4 ans dans le SMS), et particulièrement pour le personnel médical (47,3 ans dans le SHP, 55,6 dans le SMS). À l'inverse, les personnels des services de soins sont les plus jeunes (40,6 ans en moyenne dans le SHP). Dans le SMS, les personnels médicotechniques et éducatifs et sociaux ont également une moyenne d'âge moins élevée.

En 2014, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires de la FPH est, comme dans les autres versants, croissante avec la catégorie hiérarchique : elle passe ainsi de 21,4 % en catégorie C à 26,5 % en catégorie A (Figure V 3-23).

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (%)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (%)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (%)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (%)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 469	2 502	0,8	1,0	2 993	3 017	0,3	0,4	2 798	2 810	-0,1	-0,1	2 081	2 125	1,6	1,6
- Traitement brut	1 895	1 919	0,7	0,7	2 207	2 218	0,0	0,0	2 152	2 164	0,1	0,1	1 638	1 671	1,5	1,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	574	583	1,0	0,3	786	799	1,1	0,4	647	646	-0,6	-0,2	444	454	1,7	0,4
dont heures supplémentaires exonérées	0	0			1	0			0	0			0	0		
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	23,3			26,3	26,5			23,1	23,0			21,3	21,4		
Cotisations sociales (1)	404	417	2,7	-0,5	488	500	1,9	-0,4	466	476	1,7	-0,4	337	352	3,7	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	210	220	4,3	-0,4	253	263	3,4	-0,4	247	256	3,2	-0,4	174	185	5,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	194	196	0,8	-0,1	235	237	0,3	-0,0	220	220	-0,1	0,0	163	167	1,6	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 065	2 085	0,5	0,5	2 505	2 518	-0,0	-0,0	2 332	2 334	-0,4	-0,5	1 744	1 773	1,2	1,0

Source : Siasp, Insee, Traitement DREES.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,5 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,7 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans le secteur hospitalier public. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 525 euros, composé de 1 936 euros de traitement indiciaire brut et de 589 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,3 % (**Figure V 3-24**) contre 22,9 % dans le secteur médicosocial, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 270 euros pour 521 euros de primes) (**Figure V 3-25**). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel ; en effet, la part des primes est supérieure dans le SMS pour les fonctionnaires de catégorie A (31,8 % contre 26,3 % dans le SHP), équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure (en 2014, mais pas en 2013) pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes, globalement équivalente dans les deux secteurs en 2013, augmente pour le SHP (23,3 %, +0,1 point par rapport à 2013) tandis qu'elle diminue dans le SMS (22,9 %, -0,4 point par rapport à 2013). Elle n'augmente de plus de 0,1 point que pour les agents de catégorie A du SHP, mais diminue, du fait de la progression de la partie indiciaire, de 0,3 point ou plus pour les B et C du secteur médicosocial.

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur hospitalier public en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaires bruts (a)	2 492	2 525	0,8	1,0	2 977	3 002	0,3	0,4	2 812	2 824	-0,1	-0,1	2 089	2 134	1,6	1,9
- Traitement brut	1 913	1 936	0,7	0,6	2 201	2 213	0,0	0,0	2 163	2 174	0,0	0,0	1 645	1 678	1,5	1,4
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	579	589	1,2	0,3	776	789	1,2	0,4	649	650	-0,4	-0,1	445	456	2,0	0,5
dont heures supplémentaires exonérées	0	0			1	0			0	0			0	0		
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	23,3			26,1	26,3			23,1	23,0			21,3	21,4		
Cotisations sociales (1)	408	421	2,6	-0,5	486	498	1,9	-0,4	469	479	1,6	-0,3	339	353	3,7	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	213	223	4,3	-0,4	252	262	3,4	-0,3	248	257	3,1	-0,3	175	186	5,6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	196	198	0,8	-0,1	234	236	0,3	-0,0	221	222	-0,1	0,0	164	167	1,6	-0,2
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 084	2 104	0,5	0,5	2 491	2 504	0,0	0,0	2 343	2 345	-0,4	-0,4	1 750	1 781	1,2	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensuelisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

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

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)																
- Traitement brut	2 238	2 270	0,9	1,1	3 478	3 465	-0,9	-1,0	2 578	2 598	0,3	0,3	2 032	2 068	1,3	1,5
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	1 715	1 749	1,5	1,3	2 369	2 364	-0,7	-0,6	1 970	2 010	1,5	1,4	1 592	1 626	1,7	1,5
dont heures supplémentaires exonérées	523	521	-0,8	-0,2	1 110	1 101	-1,3	-0,5	607	588	-3,7	-1,0	440	441	-0,2	-0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	0	0			0	0			0	0			0	0		
	23,3	22,9			31,9	31,8			23,6	22,6			21,6	21,3		
Cotisations sociales⁽¹⁾	361	374	3,2	-0,6	544	552	0,9	-0,2	425	439	2,8	-0,6	327	341	3,5	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	185	196	5,3	-0,5	271	280	2,7	-0,3	222	235	5,2	-0,5	168	178	5,7	-0,6
- CSG et CRDS (c)	176	178	0,9	-0,1	273	272	-0,9	0,1	202	204	0,3	-0,0	160	162	1,3	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 877	1 896	0,5	0,5	2 934	2 913	-1,2	-1,2	2 153	2 159	-0,2	-0,2	1 704	1 727	0,8	0,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensuel.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,5 % pour les fonctionnaires du SMS. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,1 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,2 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,5 %

Dans la FPH prise dans son ensemble, la rémunération moyenne des personnels médicotechniques a reculé en euros constants (-0,7 %, voir Figure V 3-22). Elle est restée stable pour les médecins et a progressé de 0,5 % pour les personnels des services de soins. Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux, dont les niveaux de rémunération moyenne sont les plus faibles, ont connu les plus fortes progressions (respectivement +1,1 % et +1,2 %).

En 2014, le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPH augmente de 0,5 % en euros constants (Figure V 3-23). Cet accroissement vient pour un peu plus de 0,70 point de la hausse du traitement indiciaire brut (+0,7 % en euros constants) et pour 0,3 point de la hausse des primes et rémunérations annexes (+1,0 % en euros constants) et pour -0,5 point de la hausse des prélèvements sociaux. Seuls les fonctionnaires de catégorie C ont enregistré une hausse moyenne du pouvoir d'achat de leur salaire. Il stagne en 2014 pour les fonctionnaires de catégorie A et recule de 0,4 % pour les fonctionnaires de catégorie B.

Le salaire brut moyen a augmenté pour les agents de catégories C (1,6 % en euros constants) et A (0,3 % en euros constants) mais a diminué pour les agents de catégorie B (0,1 % en euros constants). Ces évolutions différenciées s'expliquent par une augmentation plus importante du traitement indiciaire brut pour les catégories C (1,5 % en euros constants) que pour les catégories B (0,1 % en euros constants) ou A pour qui le traitement brut stagne entre 2013 et 2014 en euros constants, d'une part. D'autre part, les primes et rémunérations annexes (y compris indemnité de résidence et supplément familial) des agents de catégorie B reculent de 0,6 % en euros constants, alors qu'elles progressent pour les catégories A (1,1 % en euros constants) et C (1,7 % en euros constants).

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2013 et 2014 chez le même employeur, avec la même quotité de travail, est de 68 % dans le SHP et de 62 % dans le SMS (Figure V 3.1-26). Ces proportions reflètent des disparités selon le statut. Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, mais également dans des proportions variables (36 % dans le SHP et 28 % dans le SMS). De même, c'est le cas de seulement un bénéficiaire de contrats aidés sur dix dans chaque secteur.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté +1,5 % dans le SHP (après +0,9 %) et de 1,3 % dans le SMS (après +1,0 %).

La RMPP nette a diminué entre 2013 et 2014 pour 28,0 % des agents du SHP et 23,6 % des agents du SMS (Figure V 3.1-26). En 2014, pour 33,2 % des agents en place dans le SHP (46,5 % en 2013) et 28,1 % dans le SMS (45,0 % en 2013), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

3

Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 dont le salaire net a diminué en 2014 dans le secteur hospitalier public et le secteur médico-social selon le statut ou la situation d'emploi

	Secteur hospitalier public				Secteur médico-social			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ en euros constants	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ en euros constants	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
Ensemble	1,5	68,4	28,0	33,2	1,3	62,0	23,6	28,1
Fonctionnaires	1,6	75,5	26,9	32,1	1,4	78,4	23,4	27,8
<i>dont catégorie A</i>	1,7	72,2	30,4	35,9	2,0	72,5	29,4	34,7
<i>dont catégorie B</i>	1,0	74,4	36,6	43,8	1,4	76,0	23,1	26,9
<i>dont catégorie C</i>	1,9	77,8	20,8	25,0	1,3	79,6	22,8	27,2
Contractuels	1,2	36,2	28,9	34,1	0,9	27,8	24,3	29,8
Autres catégories et statuts	1,5	64,8	39,0	44,2	-0,1	36,3	56,5	59,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,5	69,0	28,0	33,2	1,3	64,2	23,6	28,1
Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	7,4	28,5	35,2	2,6	8,7	28,6	34,9
Femmes	1,5	66,6	27,8	33,1	1,4	60,9	23,7	28,2
Hommes	1,5	74,5	28,5	33,4	1,0	66,5	23,1	28,1
Moins de 30 ans	2,2	45,7	24,9	28,6	2,0	31,6	21,0	24,5
30-39 ans	2,3	60,6	25,1	29,2	1,7	54,4	20,5	24,0
40-49 ans	1,6	74,8	26,7	31,8	1,4	69,6	23,7	28,4
50-59 ans	1,1	82,0	30,8	37,2	1,0	77,2	25,6	30,8
60 ans et plus	0,1	78,8	39,4	46,1	0,8	75,6	27,2	32,0

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

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

Lecture : 67,6 % des agents présents dans la FPE en 2014 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2013 et 2014. Le salaire net a diminué pour 29,4 % de ces agents et pour 36,6 % en euros constants.

Références

- Baradji E., Dorothée O. et Pouliquen E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », *Point Stat* n° 17, DGAFP.
- Daussin-Benichou J.-M., Koubi M., Leduc A., Marc B. (2014), « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires – édition 2014*, Insee. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14c_D2_carrieres.pdf
- Hama S., Loquet J., Nahon S. et Pouliquen E. (2015), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2013 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2015*, DGAFP.
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- DGAFP (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherches et débats*.
- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*, novembre.
- DGAFP (2012) « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*, février.
- DGAFP (2013) « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*, mars.
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État – Grille Indiciaire, Premier trimestre 2016 » (2016), DGAFP, *Stats Rapides*, n° 20, juin.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2016), « Les salaires dans la fonction publique en 2014 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, n° 21, mars.
- Michel C., Gualbert N. (2016), « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee Première* n° 1612, juillet.
- 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., Ponthieux 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
- Nahon S. (2014), « Les salaires dans la fonction publique territoriale. En 2012, les salaires baissent de 0,5 % en euros constants », *Insee Première* n° 1509.
- 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
- 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.

Annexe 1

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)

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

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

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans ; et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire 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.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour les années 2015 et 2016.

Dans les ministères, 166 000 bénéficiaires civils de la Gipa en 2015 au titre de la période décembre 2010-décembre 2014 contre 161 000 en 2014 (au titre de décembre 2009-décembre 2013) (Figure V 3.A1-1)

En 2015, 144,2 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa relativement à la période décembre 2010-décembre 2014, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en hausse par rapport à celui de 2014 consacré à la période décembre 2009-décembre 2013 (131,9 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 2010-décembre 2014 a été versée à 166 000 agents en 2015, soit à un agent sur dix. Le nombre de bénéficiaires, après avoir fortement augmenté en 2014 (+54 %), augmente encore légèrement (+3 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 53 % des bénéficiaires et 66 % des montants versés en 2015.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

La proportion des femmes parmi les bénéficiaires est conforme à leur proportion dans l'emploi, mais pour des montants versés nettement inférieurs (681 euros pour les femmes contre 894 euros pour les hommes) y compris au regard des écarts de rémunération. Le montant médian pour les hommes comme pour les femmes est de 455 euros. Après une période de trois ans où les agents de catégorie C ont été les premiers bénéficiaires parmi les fonctionnaires, ce sont à nouveau les agents de catégorie A qui sont majoritaires en 2015 (53,2 %) (Figure V 3.A1-1).

Figure V 3.A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2014 au titre de la période 2009-2014 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	126,5	763	46	455	2 131
Fonctionnaires de catégorie A	53,2	91,8	1 041	129	455	2 131
Fonctionnaires de catégorie B	12,5	6,9	333	6	217	1 347
Fonctionnaires de catégorie C	25,0	11,2	270	51	254	511
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,0	11,1	1 322	194	1 543	2 235
Contractuels	3,7	4,9	799	58	715	1 593
Statut non spécifié	0,5	0,7	769	20	346	2 131
moins de 30 ans	0,1	0,1	431	10	63	1 025
30 à 34 ans	9,5	6,9	436	341	455	455
35 à 39 ans	9,7	6,8	423	228	455	455
40 à 44 ans	8,2	6,6	484	55	364	1 445
45 à 49 ans	11,8	11,9	613	26	290	1 543
50 à 54 ans	16,9	19,7	702	20	269	1 791
55 ans et plus	43,7	74,5	1 028	51	511	2 235
Hommes	38,5	57,1	894	45	455	2 148
Femmes	61,5	69,4	681	51	455	1 791

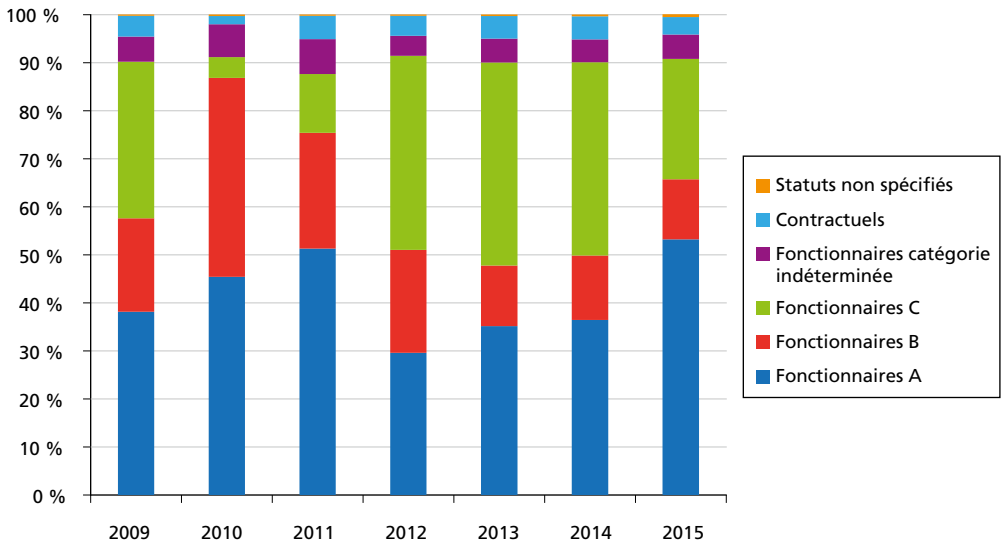
Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : Les agents titulaires de catégorie C représentent 25,0 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2015 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 11,2 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 270 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 51 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 254 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 511 euros.

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (60,7 % des bénéficiaires de la mesure en 2015). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui représentent un peu moins de 10 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 028 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3.A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009



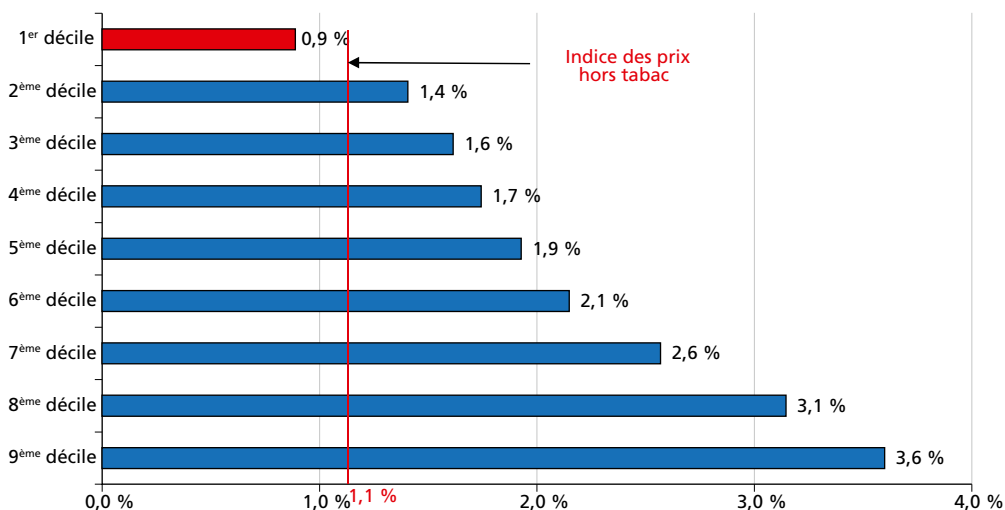
Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Afin de se rapprocher au plus près du mode de calcul de la prime versée au titre de la Gipa en 2015, des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2010 et décembre 2014. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 7,9 % (soit 1,9 % en moyenne annuelle, **Figure V 3.A1-3**). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 3,6 % (soit 0,9 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 15,2 % (soit 3,6 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 4,3 % sur la période, le traitement brut indiciaire à temps complet de 12,8 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2010 et décembre 2014 calculée pour l'attribution de la Gipa



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps complet progresser de moins de 0,9 % en moyenne par an entre décembre 2010 et décembre 2014 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps complet progresser de moins de 3,1 % en moyenne par an entre décembre 2009 et décembre 2014.

NB : le montant versé au titre de la GIPA en 2015 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2010 et décembre 2014 du traitement indiciaire à temps complet, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

Plus de 33 200 bénéficiaires de la Gipa parmi les militaires en 2015

En 2015, 15,0 millions d'euros ont par ailleurs été versés au titre de la Gipa au profit des personnels militaires. La prime correspondant à la Gipa a ainsi été versée à 33 200 militaires en 2015, soit 12,1 % des effectifs.

Le montant moyen est sensiblement inférieur à celui des personnels civils avec une moyenne de 452 euros et un montant médian de 330 euros. Les montants moyens perçus par les hommes et les femmes sont relativement proches (respectivement de 449 et 472 euros).

La Gipa dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la Gipa dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et 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 2014, on estime à 65,1 millions d'euros¹² le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires du secteur hospitalier public pour la période décembre 2009-décembre 2013, soit un montant en forte hausse de 79,8 % par rapport au montant versé en 2013 pour la période décembre 2008-décembre 2012. Ce sont près de 163 000 fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu un montant de 399 euros en moyenne en 2014, soit 18,7 % des fonctionnaires du secteur hospitalier public.

12 Ces données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) brutes 2014.

Annexe 2

Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

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

- une utilisation en jours de congé ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour 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. Le nombre de jours est plafonné en fonction du stock acquis et du nombre de jours versés en fin d'année, sauf en cas de cessation définitive d'activité ;
- 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 décembre 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 (décret 2007-1597 du 12 novembre 2007) et en 2008 (notamment décrets 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) permettant l'indemnisation de la moitié des jours épargnés au 31 décembre 2007 : au lieu d'un plafond à quatre jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1^{er} janvier 2009, ne peut toutefois plus être abondé.

Dans les deux cas, au-delà du seuil de vingt jours, les congés épargnés peuvent être stockés, utilisés sous forme de congés, indemnisés à un tarif forfaitaire fonction de la catégorie hiérarchique, transféré sous forme de droit dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égal montant entre 2010 et 2013.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009. Le stock accumulable est limité à soixante jours qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET pour l'année 2015 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2015, sur ce périmètre, 66 300 agents ont racheté des jours de CET (soit +12,2 % par rapport à 2014) pour un montant total de 76,3 millions d'euros (+12,5 % par rapport à 2014), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 150 euros et un montant médian de 875 euros (voir **Figure V 3.A2-1**). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2015, comme les trois années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (64,1 %). Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires même si, désormais, les agents de catégorie B sont les premiers bénéficiaires (**Figure V 3.A2-1**). Les principaux ministères concernés restent de loin ceux de l'Intérieur et de l'Économie et des Finances. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2015

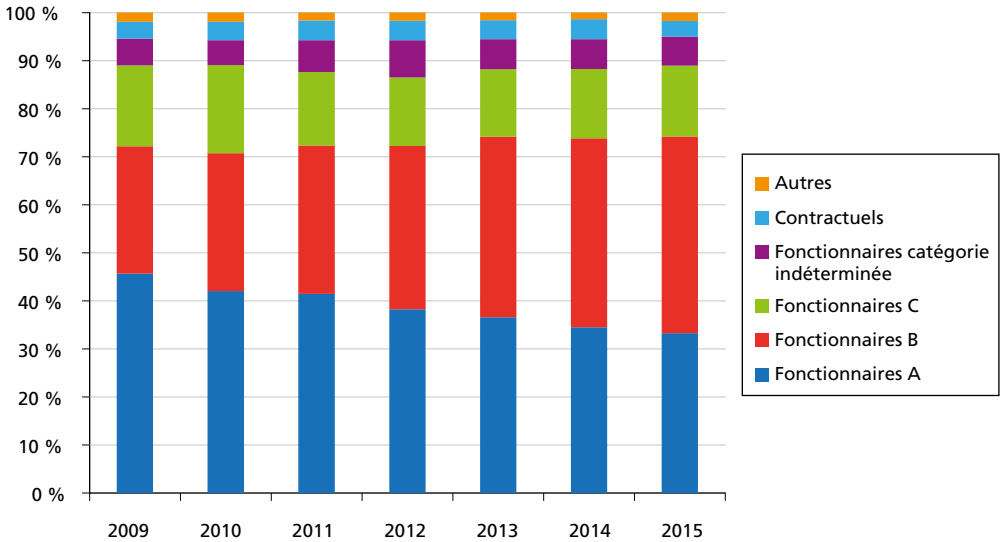
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0	76,3	1 150	260	875	2 250
Fonctionnaires de catégorie A	33,3	31,6	1 431	375	1 250	2 875
Fonctionnaires de catégorie B	40,9	26,7	985	240	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	14,8	7,1	722	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	6,0	6,1	1 522	325	1 170	3 125
Contractuels	3,3	2,9	1 323	260	1 000	2 750
Autres	1,7	1,9	1 660	400	1 250	3 250
Moins de 30 ans	3,7	2,4	952	240	800	1 875
30 à 34 ans	10,0	6,8	1 031	250	800	2 080
35 à 39 ans	14,9	10,8	1 094	260	875	2 125
40 à 44 ans	17,1	12,9	1 138	313	880	2 240
45 à 49 ans	14,4	10,9	1 139	260	880	2 250
50 à 54 ans	16,4	12,5	1 146	260	875	2 375
55 ans et plus	23,6	20,1	1 286	250	880	2 625
Hommes	64,1	53,7	1 262	320	1 000	2 500
Femmes	35,9	22,7	951	240	720	1 880

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : En 2015, les fonctionnaires de catégorie B représentent 40,9 % 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 26,7 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 985 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 2 000 euros.

Figure V 3.A2-2 : Evolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE depuis 2009



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

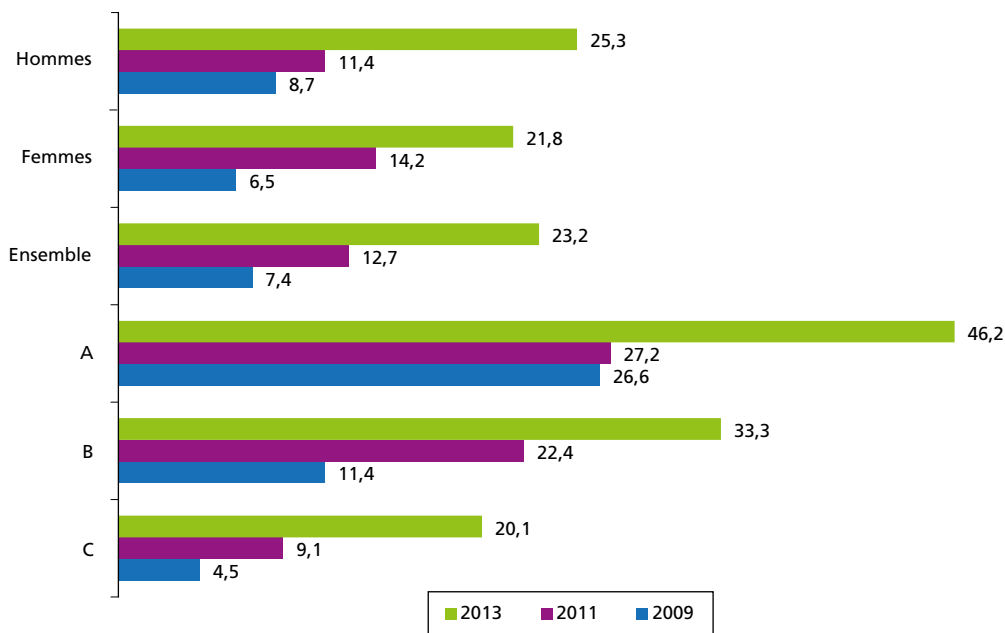
Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Dans la fonction publique territoriale¹³, fin 2013, on comptabilise environ 380 000 comptes épargne-temps (CET) ouverts dans la fonction publique territoriale depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 83 000 CET ont été ouverts au cours de l'année 2013, soit environ 20 000 CET de plus que pendant l'année 2011.

13 Ces données sont issues des bilans sociaux 2013, 9^e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales : <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/resultat-des-bilans-sociaux>.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.A2-3 : Nombre de CET ouverts pour 100 agents par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

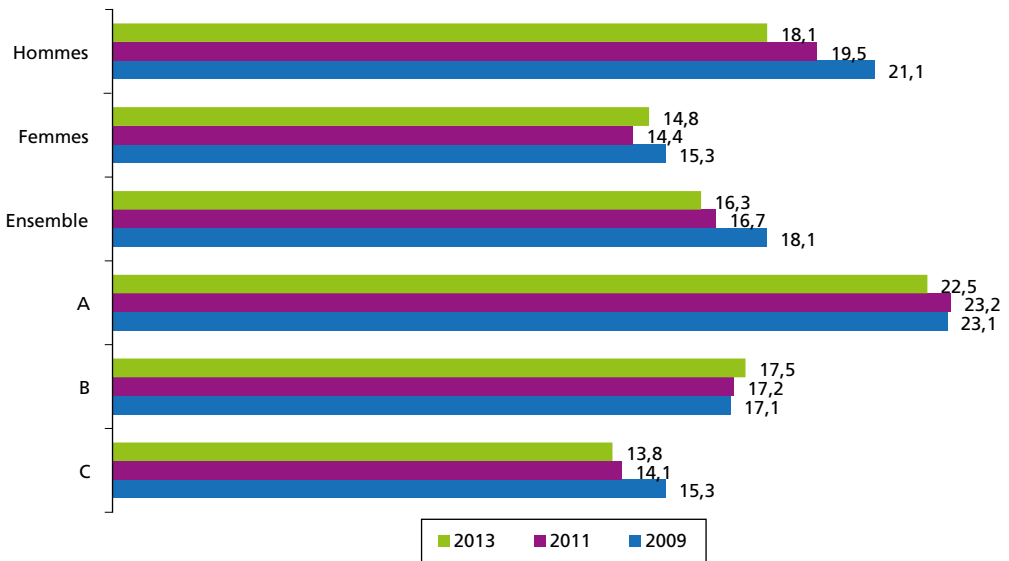
Lecture : Dans la FPT, en moyenne, on comptabilise 25,3 CET pour 100 hommes en 2013.

En 2013, le nombre de CET s'établit toutes catégories confondues à 23 comptes pour 100 agents¹⁴ (Figure V 3.A2-3). Il est en forte progression par rapport à 2011. Ce sont les agents de catégorie A qui détiennent le plus de comptes épargne temps : 46 comptes pour 100 agents en 2013. Le nombre de CET par agent progresse nettement pour les agents de catégorie B, passant de 22 CET pour 100 agents en 2011 à 33 CET pour 100 agents en 2013. Bien que moins possesseurs d'un CET, avec seulement 20 comptes pour 100 agents en 2013, les agents de catégorie C voient leur nombre de CET ouverts doubler entre 2011 et 2013.

Le nombre de CET ouverts par agent est légèrement supérieur chez les hommes (25 pour 100 hommes en 2013) que chez les femmes (22 pour cent femmes). Les femmes de catégorie A (43 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie A) et C (18 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie C) sont moins détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 51 pour 100 agents et 23 pour 100 agents). À l'inverse chez les agents de catégorie B, le nombre de CET par femme est similaire à celui des hommes (33 CET ouverts pour 100 agents).

14 Un même agent peut avoir deux CET.

Figure V 3.A2-4 : Nombre total de jours accumulés pour un CET par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

Lecture : dans la FPT, les hommes ont 18,1 jours en moyenne sur leur CET en 2013.

Entre 2011 et 2013, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 16,3 jours, en baisse de 0,4 jour par rapport à 2011, après une diminution de 1,4 jour entre 2009 et 2011 (Figure V 3.A2-4). Il reste pratiquement stable chez les agents de catégorie B (17 jours) et baisse très légèrement chez les agents de catégories A et C.

Fin 2013, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 15 jours).

Dans les **établissements de santé du secteur public**, la très forte hausse observée en 2013 se confirme avec plus de 398 000 jours rachetés par les agents en 2014 (contre 362 000 en 2013 et 16 000 en 2012), pour un montant total de 93,7 millions d'euros (85,9 millions en 2013), dont 85,7 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 33 300 bénéficiaires de ces rachats, près de 12 600 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 066 euros au titre du rachat de jours de CET.

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 de jours épargnés au tarif de 300 euros par jour, y compris en cas de cessation définitive d'activité. 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 2014 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report de jours non pris au 31 décembre 2013 et 2014 dans le CET « historique » pourrait expliquer cette très forte augmentation du nombre de jours de CET rachetés en 2013 et 2014.