

Les rémunérations dans la fonction publique

3-1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

Faustine BUSCH
(DGCL*)

Céline DENNEVAULT
(Drees**)

Natacha GUALBERT
(DGAFP***)

Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2015 est de 2 219 euros dans la fonction publique :
- 2 495 euros dans la FPE ;
- 1 891 euros dans la FPT ;
- 2 239 euros dans la FPH ;
et de 2 250 euros dans le secteur privé.

L'évolution en 2015 du salaire net moyen en euros constants est de +0,6 % dans la fonction publique :
- +0,4 % dans la FPE ;
- +0,8 % dans la FPT ;
- +0,6 % dans la FPH ;
et de +1,1 % dans le secteur privé.

L'évolution en 2015 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de +1,8 % dans la fonction publique :
- +1,8 % dans la FPE ;
- +1,7 % dans la FPT ;
- +1,9 % dans la FPH.

Point fonction publique : pas d'évolution en 2015.

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2015, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 689 euros. Il est de 3 035 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 282 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 704 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 2 219 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 970 euros). Il s'élève à 2 495 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 295 euros), à 1 891 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 708 euros) et à 2 239 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 892 euros) et à 2 450 euros dans le secteur privé.

En 2015, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,6 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+0,9 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Cette évolution est proche de celle de 2014 (+0,7 %) marquée par une revalorisation importante de la grille indiciaire des agents de catégorie C et après une année 2013 de ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires. Elle inclut une nouvelle revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation qui devient presque nulle en 2015 (+0,04 % contre +0,5 % en 2014), le salaire net moyen augmente de 0,6 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique (après +0,2 %) pour 1,1 % dans le secteur privé. Dans la fonction publique de l'État, il augmente de 0,4 % (après -0,2 % en 2014), de 0,8 % dans la fonction publique territoriale (après 0,9 % en 2014) et de 0,6 % dans la fonction publique hospitalière (après 0,3 % en 2014).

* DGCL, Département des études et des statistiques locales.

** Drees, bureau des professions de santé.

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

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 (+0,02), et diminue légèrement dans la FPT et la FPH (-0,01).

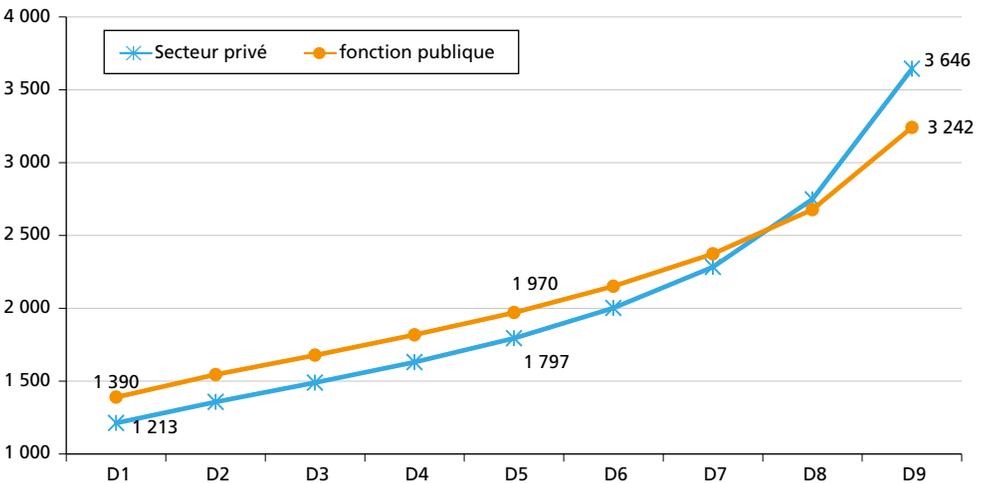
Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,8 % en euros constants. L'évolution de la RMPP nette a ralenti en euros courants du fait notamment de la stabilisation des heures supplémentaires après le rebond de 2014. Par contre, le ralentissement de l'inflation permet une accélération de la RMPP en euros constants : +1,8 % après +1,7 % en 2014 dans la FPE et +1,9 % après +1,5 % dans la FPH. Seule la FPT affiche un ralentissement (+1,7 % après +2,1 %). Cette évolution moyenne cache toutefois une certaine dispersion, avec entre 24 et 34 % d'agents « en place » selon les versants ayant connu une baisse de pouvoir d'achat. Celle-ci est essentiellement liée à la hausse des cotisations retraite et à l'évolution d'éléments variables de rémunération. Cette part se réduit suite notamment au ralentissement de l'inflation.

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

En 2015, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 219 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, et le salaire net médian à 1 970 euros (sur le champ de suivi statistique des salaires dans la fonction publique, voir Encadré 1). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 250 euros et le salaire net médian de 1 996 euros par mois, soit un peu plus de 1 % supérieur aux salaires moyens et médians incluant les contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 250 euros et le salaire net médian à 1 797 euros (pour les précautions méthodologiques portant sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé, voir Encadré 2).

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2015

(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 des hôpitaux publics.

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.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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

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.

Comme dans l'édition 2016, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2015). Le changement de système d'information RH-Paie des armées avait fortement affecté la qualité de données relatives à 2012 et 2013 pour les militaires, empêchant leur exploitation. La qualité des données statistiques a désormais retrouvé un niveau suffisant depuis 2014 pour publier des niveaux de salaires, mais les principaux éléments présentés dans ce rapport restent « hors militaires » pour permettre le calcul d'évolutions. Dans la présente édition, les évolutions de salaires entre 2014 et 2015 pour les militaires ont pu être calculées à partir de Siasp, pour la première fois depuis 2012. Ces données diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire économique de la Défense (SSM du ministère des Armées). En effet, le Recensement des Agents de l'État (RAE) et Siasp ne sont pas sur les mêmes périmètres (en particulier, le RAE exclut les élèves et inclut Mayotte, les COM et les agents en poste à l'étranger).

– **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, sont encore exclus les assistants maternels et familiaux. 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, sauf mention contraire. La production d'information sur les établissements médico-sociaux permet depuis l'édition 2015 de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

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.

Concernant la FPH, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a modifié cette année les contours des deux grands secteurs hospitalier et médico-social, afin de se rapprocher du champ des publications sur l'emploi et distingue :

– les **hôpitaux publics (HOP)**, qui sont constitués en grande majorité des établissements ayant une activité hospitalière et dans une moindre mesure des établissements ou administrations générales ayant une activité complémentaire. Ils rassemblent ainsi les établissements publics n'appartenant pas à la catégorie juridique « établissement public local social et médico-social » (7366), dont l'activité principale relève des activités hospitalières (NAF 8610Z) ou d'activités complémentaires à celle des hôpitaux, comme les activités de blanchisserie, teinturerie de gros (NAF 9601A), des services de restauration (NAF 5629B), etc.

Par ailleurs, quatre établissements hospitaliers sont 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. Contrairement aux éditions précédentes du rapport annuel, ces quatre établissements sont désormais exclus du champ des hôpitaux publics. Ils étaient précédemment inclus dans le champ du SHP, mais exclus du total de la FPH. Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, les établissements des hôpitaux publics relevant de la FPE influençaient cependant peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble des hôpitaux publics.

Les rémunérations prises en compte pour les agents des hôpitaux publics 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 ».

– **Les établissements médico-sociaux (ETMS)**, qui regroupent les « établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux » dont la catégorie juridique est 7 366, et les établissements dont l'activité principale relève de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710C, 8720A, 8730B et 8810B), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710B et 8891B), ou en difficulté sociale (NAF 8790A et 8899A), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de famille en difficulté sociale (NAF 8790A, 8899B et 8720B), de l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710A et 8730A), de l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891A) ou de l'aide par le travail (NAF 8810C) ou de l'aide à domicile (NAF8810A).

Les ETMS recoupent les trois versants de la fonction publique.

La définition du partage de la FPH en secteur sanitaire et secteur médico-social a été revue pour le rapport annuel 2017, afin, notamment, de mieux séparer les EHPAD autonomes des hôpitaux. Ainsi, certains établissements anciennement classés dans le secteur hospitalier public sont désormais comptabilisés dans le secteur médico-social : il s'agit des établissements dont la catégorie juridique relève des établissements d'hospitalisation (7364), des syndicats interhospitaliers (7365) ou des établissements publics nationaux à caractère administratif (7389) et dont le secteur d'activité (code APET) relève des établissements médico-sociaux (code débutant par 87 ou 88). Par ailleurs, les établissements de la FPH dont l'activité est complémentaire à celle des hôpitaux, comme la restauration ou la blanchisserie, sont désormais rattachés au secteur sanitaire. Au total, cette redéfinition des secteurs de la FPH induit le reclassement de 238 établissements, anciennement rattachés au secteur hospitalier public, vers le secteur médico-social en 2015. Ceci représente environ 20 000 postes en équivalent temps plein.

Les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, l'essentiel des établissements médico-sociaux pris en compte dans la FPH relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés. 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). Les agents relevant des « autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant*, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

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 salaire en équivalent temps plein mensualisé (EQTP) correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent). Ces EQTP « salaires » sont légèrement différents des équivalents temps plein utilisés pour la mesure de l'emploi public, du fait des minimes différences de champ de suivi (voir paragraphe précédent).

* Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet et aux apprentis. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux, cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Pour la présente édition du rapport annuel, le calcul des équivalents temps plein a été revu pour les trois versants de la fonction publique, là aussi dans un souci d'homogénéisation. Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel. Les écarts induits par le changement de méthode sont cependant faibles. Les niveaux de salaires nets, entre les deux méthodologies, ont ainsi augmenté au maximum de +0,5 % dans la FPE, diminué au maximum de -0,7 % dans la FPT, et sont quasiment identiques dans la FPH. Les évolutions sont également recalculées à méthode constante. L'impact sur ces évolutions est, lui, quasiment nul dans les trois versants (au maximum $\pm 0,1$ %).

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.

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 2015).

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 :

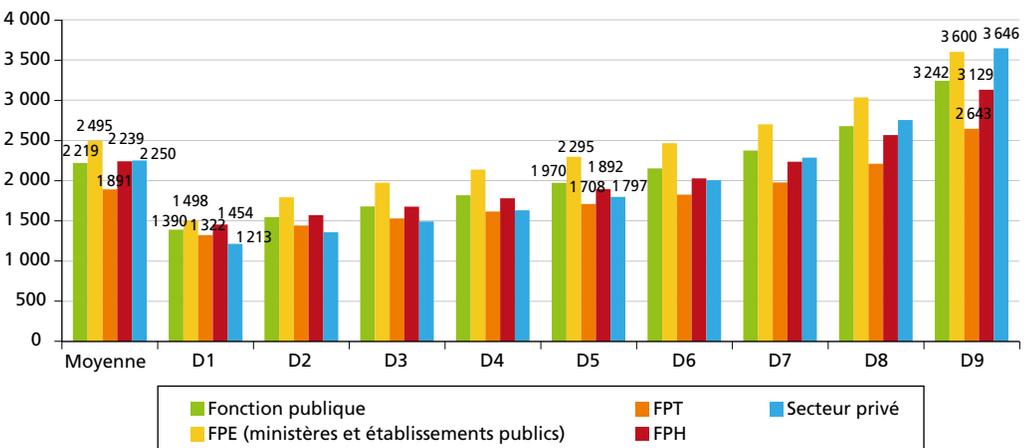
- la structure par catégorie socioprofessionnelle diffère entre la fonction publique et le secteur privé, car on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé, davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans les hôpitaux publics. 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 (Daussin-Benichou *et al.*, 2014) ;
- la proportion de temps partiel et/ou 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.

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2015, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,33 dans la fonction publique et de 3,01 dans le secteur privé. Par rapport à 2014, ce ratio, appelé rapport interdécile (D9/D1), augmente très légèrement dans le secteur privé (+0,01 point), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de l'échelle salariale. Dans la fonction publique, la progression des rémunérations est décroissante avec les déciles, et le rapport interdécile se réduit de 0,01 point. Les salaires les moins élevés ont davantage augmenté que les autres, notamment avec la nouvelle revalorisation de l'ensemble des grilles des agents de catégorie C et des deux premiers échelons des échelles des agents de catégorie B-type.

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, qui correspond au niveau de salaire en dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 390 euros dans la fonction publique, contre 1 213 euros dans le secteur privé soit un écart de 14,7 % 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 3 242 euros dans la fonction publique contre 3 646 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 2015
(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. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

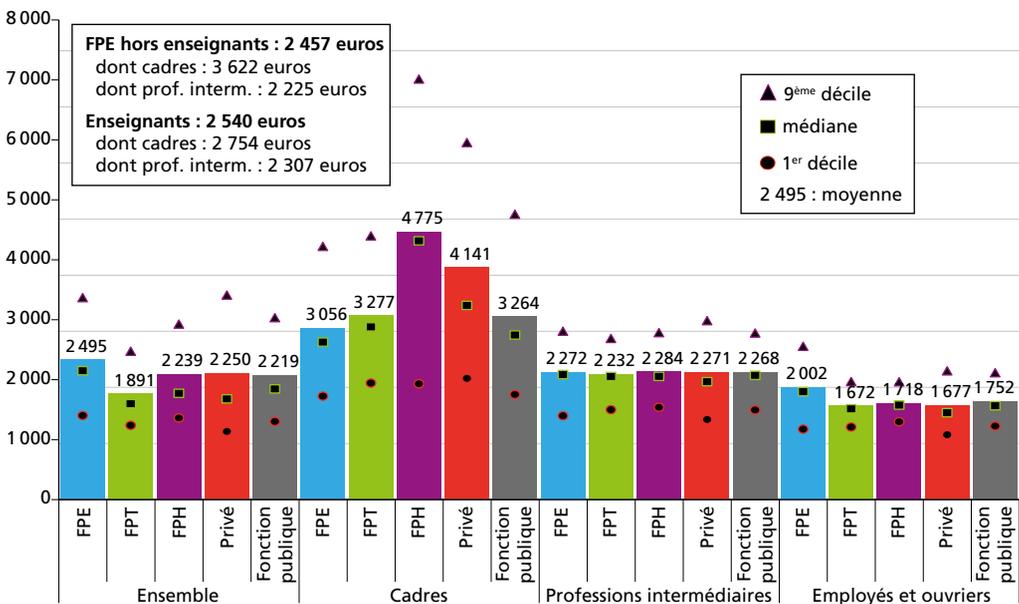
FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 (2 495 euros en 2015, voir Figure V 3-3), que dans la fonction publique hospitalière (2 239 euros), et la fonction publique territoriale (1 891 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 295 euros dans la FPE, 1 892 euros dans la FPH et 1 708 dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport interdéciles de 2,40 en 2015) et la FPH (2,15) et plus modéré dans la FPT (2,00). Cette dispersion diminue légèrement dans la FPE (-0,01 point), reste stable dans la FPT, et augmente dans la FPH (+0,01).

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2015
[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.

Les écarts de salaire moyen 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 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 (voir Fiche thématique 6.3-2).

En 2015, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 689 euros, avec 3 035 euros dans la FPE, 2 282 euros dans la FPT et 2 704 euros dans la FPH (Figure V 3-4). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,3 % et atteignent 2 725 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 076 euros dans la FPE, 2 316 euros dans la FPT et 2 724 euros dans la FPH.

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 2 219 euros dans la fonction publique (Figure V 3-5), avec 2 495 euros dans la FPE, 1 891 euros dans la FPT et 2 239 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 17,8 % dans la FPE, 17,1 % dans la FPT et 17,2 % dans la FPH, plus élevés dans la FPE notamment en raison du poids des rémunérations des agents non fonctionnaires plus fortement assujetties.

L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est quasiment 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'enseignants²). 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 2015, il s'élève à 2 658 euros dans la FPE, 2 100 euros dans la FPH, et 1 972 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 2015, il est de 2 063 euros dans la FPE, de 1 677 euros dans la FPT, et de 1 641 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 802 euros dans la FPE à 1 538 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 versant³, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

2 En 2015 dans la FPE, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 897 euros, dont 2 551 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 513 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

3 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 de l'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet et aux apprentis. Sur le champ des hôpitaux publics (HOP) et des établissements médico-sociaux (ETMS), cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2015

(en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	100,0	3 035	2 807	1 829	4 355	100,0	2 282	2 060	1 612	3 187	100,0	2 704	2 284	1 765	3 766	100,0	2 689	2 390	1 693	3 929
Fonctionnaires	73,5	3 209	2 928	2 149	4 515	78,9	2 372	2 148	1 733	3 257	74,6	2 529	2 338	1 865	3 370	75,7	2 746	2 486	1 832	3 909
dont catégorie A	48,1	3 498	3 155	2 362	4 973	7,5	3 923	3 669	2 664	5 471	19,1	3 021	2 761	2 192	4 040	27,0	3 468	3 152	2 325	4 924
dont catégorie B	14,0	2 926	2 874	2 249	3 605	11,6	2 776	2 720	2 136	3 433	16,9	2 819	2 833	2 125	3 435	13,7	2 851	2 814	2 171	3 515
dont catégorie C	11,2	2 332	2 236	1 841	2 866	59,8	2 099	2 020	1 700	2 587	38,7	2 159	2 107	1 797	2 594	34,9	2 145	2 070	1 739	2 636
Contractuels	15,9	2 568	2 231	1 476	4 009	16,3	2 060	1 808	1 528	2 856	16,7	2 015	1 889	1 635	2 505	16,2	2 258	1 918	1 518	3 350
Autres catégories et statuts	8,0	2 860	2 763	2 019	3 811	0,5	1 988	1 286	1 095	4 398	7,0	6 524	6 473	3 502	9 354	5,1	3 918	3 050	2 025	7 627
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	3 076	2 835	1 930	4 383	95,8	2 316	2 086	1 665	3 219	98,3	2 724	2 296	1 787	3 790	97,0	2 725	2 420	1 746	3 959
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 482	1 458	1 435	1 518	4,2	1 488	1 458	1 413	1 592	1,7	1 526	1 504	1 403	1 657	3,0	1 490	1 459	1 421	1 592
Femmes	60,3	2 851	2 685	1 767	4 004	58,2	2 190	1 987	1 603	3 042	77,6	2 556	2 264	1 763	3 458	63,3	2 551	2 313	1 677	3 630
Hommes	39,7	3 315	3 030	1 968	4 890	41,8	2 409	2 184	1 633	3 393	22,4	3 218	2 371	1 769	6 602	36,7	2 926	2 549	1 731	4 456
Moins de 30 ans	10,7	2 115	2 091	1 460	2 805	11,5	1 772	1 722	1 463	2 183	16,4	2 014	1 973	1 627	2 400	13,4	1 983	1 902	1 461	2 521
30-39 ans	24,1	2 652	2 548	1 844	3 484	19,6	2 182	2 022	1 647	2 901	25,0	2 494	2 222	1 784	3 229	23,0	2 480	2 327	1 733	3 298
40-49 ans	31,1	3 086	2 917	2 021	4 229	30,5	2 313	2 096	1 676	3 218	27,6	2 720	2 335	1 816	3 663	30,6	2 728	2 498	1 768	3 875
50-59 ans	27,2	3 442	3 201	2 091	4 949	31,9	2 424	2 187	1 676	3 434	26,6	3 068	2 620	1 846	4 283	28,1	2 981	2 671	1 778	4 406
60 ans et plus	6,9	3 968	3 642	2 195	6 071	6,4	2 645	2 289	1 686	4 065	4,4	4 175	3 228	1 882	8 374	5,0	3 652	3 196	1 843	6 004

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 les 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.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

(en euros)

	Ensemble FP					FPH					FPT					FPE (ministères et établissements publics)				
	9 ^{ème} décile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 ^{ème} décile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 ^{ème} décile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 ^{ème} décile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)
Ensemble	3 242	1 390	1 970	2 219	100,0	1 454	1 892	1 892	2 239	100,0	1 322	1 708	1 708	1 891	100,0	1 498	1 498	2 295	2 495	100,0
Fonctionnaires	3 239	1 521	2 057	2 278	75,7	2 792	1 939	1 939	2 100	74,6	1 435	1 785	1 785	1 972	78,9	1 498	1 498	2 411	2 658	73,5
dont catégorie A	4 107	1 912	2 604	2 876	27,0	3 361	2 288	2 288	2 512	19,1	2 205	3 055	3 055	3 277	7,5	1 498	1 498	2 603	2 897	48,1
dont catégorie B	2 911	1 796	2 327	2 360	13,7	2 849	2 342	2 342	2 334	16,9	1 769	2 257	2 257	2 305	11,6	1 498	1 498	2 370	2 417	14,0
dont catégorie C	2 192	1 441	1 721	1 782	34,9	1 494	1 752	1 752	1 795	38,7	1 406	1 680	1 680	1 744	59,8	1 498	1 498	1 858	1 938	11,2
Contractuels	2 682	1 238	1 563	1 827	16,2	2 032	1 538	1 538	1 641	16,7	1 246	1 475	1 475	1 677	16,3	1 498	1 498	1 802	2 063	15,9
Autres catégories et statuts	6 322	1 596	2 416	3 186	5,1	2 881	5 347	5 347	5 417	7,0	1 008	1 188	1 188	1 726	0,5	1 498	1 498	2 176	2 269	8,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	3 269	1 437	1 996	2 250	97,0	1 474	1 902	1 902	2 257	98,3	1 369	1 729	1 729	1 920	95,8	1 498	1 498	2 319	2 529	97,4
Bénéficiaires de contrats aidés	1 298	1 155	1 190	1 215	3,0	1 144	1 227	1 227	1 245	1,7	1 150	1 190	1 190	1 213	4,2	1 498	1 498	1 190	1 208	2,6
Femmes	2 991	1 375	1 906	2 103	63,3	2 864	1 876	1 876	2 114	77,6	1 314	1 647	1 647	1 813	58,2	1 498	1 498	2 194	2 338	60,3
Hommes	3 695	1 403	2 103	2 420	36,7	1 458	1 961	1 961	2 673	22,4	1 340	1 812	1 812	1 998	41,8	1 498	1 498	2 484	2 733	39,7
Moins de 30 ans	2 080	1 192	1 563	1 631	13,4	1 993	1 618	1 618	1 659	16,4	1 188	1 415	1 415	1 461	11,5	1 498	1 498	1 699	1 733	10,7
30-39 ans	2 729	1 426	1 917	2 048	23,0	2 685	1 845	1 845	2 066	25,0	1 354	1 682	1 682	1 810	19,6	1 498	1 498	2 084	2 179	24,1
40-49 ans	3 203	1 460	2 059	2 253	30,6	3 048	1 936	1 936	2 256	27,6	1 379	1 740	1 740	1 920	30,5	1 498	1 498	2 384	2 536	31,1
50-59 ans	3 644	1 469	2 199	2 460	28,1	3 574	2 160	2 160	2 541	26,6	1 379	1 808	1 808	2 007	31,9	1 498	1 498	2 619	2 831	27,2
60 ans et plus	4 979	1 521	2 628	3 020	5,0	6 970	2 659	2 659	3 471	4,4	1 386	1 891	1 891	2 190	6,4	1 498	1 498	2 983	3 276	6,9

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

La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,6 % 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).

Encadré 3 : Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants 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 13,1 % à celui des hommes en 2015) que dans le secteur privé (écart de 18,5 %). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2015) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,4 %) alors qu'ils sont réduits à 8,3 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (14,4 %) 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 publique⁴.

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.

⁴ 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 2015

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.

Par ailleurs, dans la continuité de ces résultats, une analyse économétrique récente a mis en évidence que la majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la FPE s'explique par les différences de positions professionnelles des hommes et des femmes. À âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non, présence dans un EPA ou un ministère donné : les femmes perçoivent en moyenne 3,2 % de moins que les hommes en 2015.

En 2015, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 746 euros composé de 2 124 euros de traitement indiciaire brut et de 622 euros de primes et indemnités (Figure V 3-6).

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2014 et 2015
(en euros)

	FPE		dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Salaire brut (a)	3 187	3 209	3 148	3 168	2 337	2 372	2 504	2 529	2 718	2 746
- Traitement brut	2 486	2 502	2 437	2 453	1 788	1 818	1 920	1 949	2 099	2 124
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	702	707	711	715	549	554	561	558	618	622
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	27	28	26	26						
dont supplément familial ⁽¹⁾	32	32	33	33						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	642	647	652	655						
dont ensemble des heures supplémentaires	85	84	85	84						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	20,2	20,7	20,7						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	22,0	22,6	22,6	23,5	23,4	22,4	22,1	22,7	22,6
Cotisations sociales⁽²⁾	537	551	531	545	386	400	417	429	454	468
- Cotisations sociales salariées (b)	287	299	284	296	203	214	220	230	241	252
- CSG et CRDS (c)	250	252	247	249	183	186	197	198	213	215
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 650	2 658	2 616	2 623	1 951	1 972	2 087	2 100	2 264	2 278
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 650	2 658	2 616	2 623	1 951	1 971				

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.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 22,6 %. 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), moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,4 % dans la FPT et 22,1 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 84 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 17,2 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,0 %) et de la FPT (16,9 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

Augmentation du salaire net moyen de 0,6 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2015

En 2015, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 0,9 % en euros courants (+1,0 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir Figure V 3-7) après +1,0 % en 2014

Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2015

[en %]

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

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.

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 2015 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,6 % (+0,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,7 % en 2014. Dans le privé, il a augmenté de 1,1 % en 2015.

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.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

L'évolution du salaire net moyen en valeur est légèrement plus favorable en 2015 qu'en 2014 dans la FPE (+0,4 % après +0,3 % en 2014). En revanche elle est moins favorable dans la FPT (+0,8 % après +1,4 % en 2014) et dans la FPH (+0,7 % après +0,8 % en 2014).

Dans l'ensemble de la fonction publique, le 1^{er} décile augmente de 0,8 % et le neuvième décile de 0,4 % (Figure V 3-8).

Figure V 3-8 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2015 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 ^{me} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{me} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{me} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{me} décile
Ensemble	0,4	0,6	-0,2	0,4	0,8	1,2	0,8	0,5	0,7	0,5	1,1	0,7	0,6	0,6	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,3	0,4	0,0	0,3	1,1	1,4	1,5	0,6	0,6	0,5	1,2	0,4	0,6	0,7	1,2	0,4
<i>dont catégorie A</i>	0,0	0,4	0,0	-0,1	0,2	0,5	0,2	-0,2	-0,3	-0,8	-0,6	0,4	-0,1	0,2	-0,3	-0,1
<i>dont catégorie B</i>	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,6	0,1	-0,1	-0,4	-0,1	0,2	0,1	0,0	0,2	0,2
<i>dont catégorie C</i>	1,0	0,9	1,0	1,3	1,2	1,4	1,5	1,1	1,1	1,2	1,3	0,9	1,2	1,2	1,4	1,1
Contractuels	0,7	0,9	0,4	0,6	0,7	1,1	1,3	-0,1	0,9	1,0	1,4	0,2	0,7	0,8	0,7	0,6
Autres catégories et statuts	0,2	0,3	-1,9	0,7	4,0	1,5	0,9	4,2	1,3	0,8	1,7	1,3	1,1	0,8	-1,3	1,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,6	-0,3	0,4	1,0	1,3	1,4	0,5	0,7	0,5	1,2	0,8	0,7	0,8	1,2	0,5
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	0,6	0,6	0,3	0,7	0,6	0,6	0,8	0,3	0,8	0,1	0,3	0,6	0,6	0,5	0,5
Femmes	0,6	0,6	0,5	0,4	0,9	1,2	0,9	0,4	0,7	0,5	1,1	0,6	0,7	0,6	0,9	0,6
Hommes	0,4	0,5	-0,3	0,3	0,8	1,3	0,8	0,5	0,7	0,5	1,1	0,6	0,5	0,7	0,8	0,3
Moins de 30 ans	0,0	-1,6	0,6	0,5	0,0	0,2	0,7	-0,2	0,5	0,2	0,6	0,5	0,2	0,0	0,5	0,4
30-39 ans	0,2	0,3	-0,8	0,4	0,6	0,8	0,8	0,2	0,5	0,2	1,2	0,8	0,4	0,2	0,8	0,3
40-49 ans	0,3	0,4	1,0	0,0	1,3	1,5	1,3	0,9	0,7	1,0	1,3	0,2	0,7	1,1	1,4	0,4
50-59 ans	0,4	0,9	0,3	0,1	0,5	1,0	1,3	-0,1	0,2	-0,2	0,9	0,1	0,2	0,1	1,1	0,0
60 ans et plus	-0,7	-0,6	0,0	-0,9	0,0	1,0	1,4	-1,4	-0,9	-0,5	1,1	-0,4	-1,2	-1,4	0,5	-1,8

Source : Siasp Insee.

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 : Dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de +0,4 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,6 % ; le premier décile a diminué de 0,2 %, et le neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

Dans la FPE, le premier décile recule de 0,2 % 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 une augmentation des effectifs des contractuels (hors contrats aidés) moins rémunérés, les agents de catégorie C se situant au-delà du troisième décile dans la distribution. Sur les seuls fonctionnaires, le premier décile reste stable.

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,1 % pour le premier décile contre +0,7 % pour le neuvième décile de salaire net).

Dans la FPT, l'évolution du premier décile est également supérieure à celle du neuvième (+0,8 % pour le premier décile contre +0,5 % pour le neuvième). Hors contrats aidés, l'ampleur des évolutions salariales est exactement décroissante avec les déciles (de +1,4 % pour le premier décile à 0,6 % pour le neuvième).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 +0,5 % en 2014 à +0,04 % en 2015. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2014. Elle est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +0,4 % en euros constants dans la FPE (après -0,2 % en 2014), +0,8 % dans la FPT (après +0,9 % en 2014) et +0,6 % (après +0,3 % en 2014) dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,6 % en euros constants.

Pour les fonctionnaires des trois versants, 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 0,6 % en euros constants en 2015. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,0 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux (Figure V 3-9).

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2015

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	0,6	0,8	0,6	0,7	1,4	1,7	1,0	1,1	1,0	1,2
- Traitement brut	0,6	0,6	0,6	0,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,7	0,2	0,6	0,2	0,8	0,2	-0,5	-0,2	0,5	0,1
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	2,0	0,0	2,4	0,0						
dont supplément familial ⁽¹⁾	0,0	0,0	0,0	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,7	0,2	0,5	0,1						
dont ensemble des heures supplémentaires	-1,4	0,0	-2,0	-0,1						
Cotisations sociales⁽²⁾	2,6	-0,5	2,5	-0,5	3,5	-0,7	2,8	-0,6	2,9	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	4,2	-0,5	4,2	-0,4	5,4	-0,6	4,4	-0,5	4,7	-0,5
- CSG et CRDS (c)	0,6	-0,1	0,6	-0,1	1,4	-0,1	1,0	0,0	1,0	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	0,3	0,3	0,2	0,2	1,0	1,0	0,6	0,6	0,6	0,6

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 mensualisé, hors militaires.

(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 0,3 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,2 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accélérer en 2015 dans la FPE (+0,6 % après +0,3 % en 2014), et dans la FPT (+1,6 % après +1,4 % en 2014). Elle accélère également dans la FPH (+1,0 % après +0,7 % en 2014). Ceci est notamment lié aux revalorisations indiciaires des grilles des agents de catégorie C dans les trois versants. Cette augmentation intervient alors que le point d'indice fonction publique n'a pas été revalorisé en 2014 et 2015 (Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). L'évolution des primes s'est par contre ralentie dans la FPE (+0,7 % après +1,2 % en 2014, en lien notamment avec une baisse des enveloppes catégorielles entre 2014 et 2015, voir Fiche thématique 6.4-13) et plus encore dans la FPT (+0,8 % après 2,7 % en 2014, retrouvant une évolution proche de 2013). Dans la FPH, les primes ont diminué de 0,5 % (après +1,0 %).

La part des primes (Figure V 3-6) est ainsi restée stable dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE après avoir augmenté de 0,2 point en 2014) et a baissé pour les fonctionnaires de la FPT (-0,1 après +0,2 point) et de la FPH (-0,3 point après +0,1 point).

Les prélèvements sociaux pour les fonctionnaires sur le traitement sont identiques, quel que soit le versant, et le taux de prélèvement ne diffère qu'en raison du poids 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 2015 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,6 point dans l'ensemble de la fonction publique avec -0,5 point dans la FPE, de -0,6 point dans la FPH et de -0,7 point dans la FPT.

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, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, GIPA, indemnité différentielle SMIC...) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, près des trois quarts de la progression des rémunérations en 2015 proviennent des mesures individuelles (75 % des facteurs de progression hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET, en hausse par rapport à 2014 : 73 %), suivies par les mesures catégorielles (14 %, en diminution par rapport à 2014 : 18 %) et les mesures générales (11 %) dont le poids augmente par rapport à 2014 (9 %).

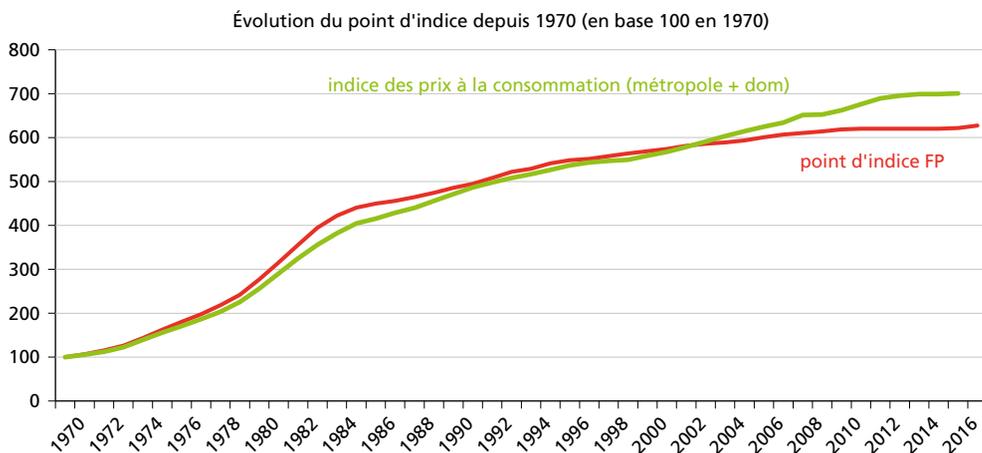
Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points uniformes et 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, a conduit à revaloriser le 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 passée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 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.

Attention : la série de l'indice des prix à la consommation a été légèrement modifiée suite au changement de base (désormais base 2015) opéré par l'Insee en 2016. Les données présentées ici sont donc légèrement différentes de celles publiées dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2016.

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

– 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 a été mise en œuvre au 1^{er} septembre 2016 (décret n° 2016-1176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée 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 médico-techniques de la fonction publique hospitalière (décrets n°s 2017-1259 et 2017-1264 du 9 août 2017).

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

– Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les décrets portant mise en œuvre de cette réforme, s'agissant des assistants de service social et conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale ont été publiés en mai 2017 (décrets 2017-901, 2017-902 et 2017-903 du 9 mai 2017, 2017-1051, 2017-1052 et 2017-1053 du 10 mai 2017). Ces textes feront l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière.

Zoom : les mesures mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)

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

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

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), à l'exception des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également, mais en 2017 ;
- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert a été réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017.

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

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2015 de 1,8 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 66 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2014 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2014 et 2015 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (67 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement quasiment aussi nombreux dans ce cas dans chacun des versants de la fonction publique.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, autour de 38 %, sauf dans la FPH du fait des hôpitaux publics. 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 71 % dans la FPE et 64 % dans la FPH, mais seulement 14 % dans la FPT.

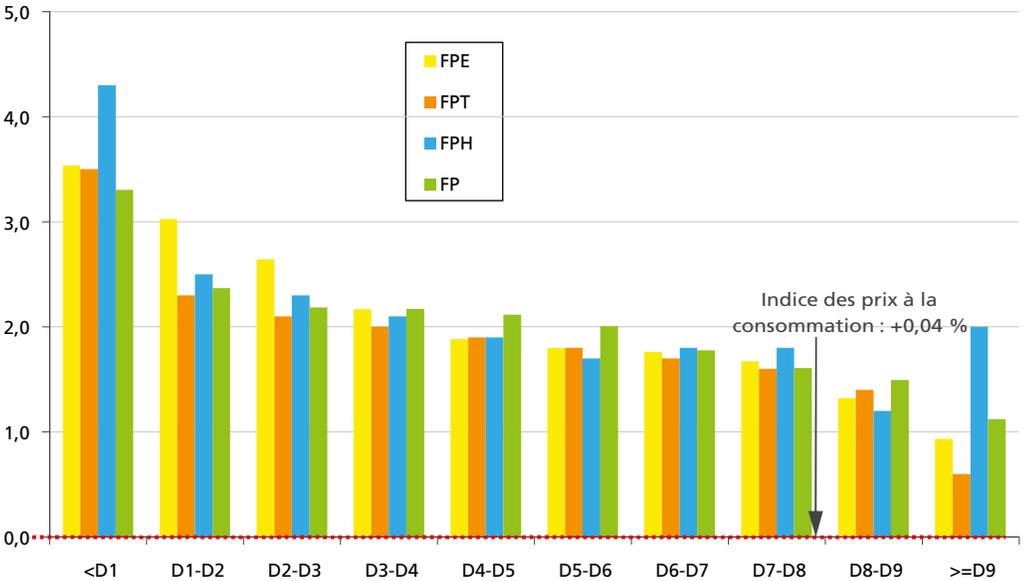
La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) nette mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2014 et 2015 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a augmenté de 1,8 % après +2,3 % en 2014 (1,8 % en pouvoir d'achat après 1,8 % en 2014) dans l'ensemble de la fonction publique (évolution identique hors contrats aidés). En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré dans la FPE (+1,8 % après +1,7 % en 2014), et dans la FPH (+1,9 % en 2015 après +1,5 % en 2014), mais ralentit dans la FPT (+1,7 % après +2,1 %).

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2014 et 2015 pour 29,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 34,4 % des agents de la FPE, 23,8 % de ceux de la FPT, et 30,3 % de ceux de la FPH (Figure V 3-11). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération augmente ainsi de 4 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente (+3 points dans la FPH, +4 dans la FPT et +5 dans la FPE). Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (de 3 à 7 % 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 2015, la rémunération nette de 30,1 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique (Figure V 3-11). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat recule pour la troisième année consécutive notamment en raison du ralentissement de l'inflation ; elle était de 31,3 % en 2014 et de 16 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 (34,9 %, soit 1,7 point de moins qu'en 2014), et la FPH (30,8 %, soit 1,9 point de moins qu'en 2014) que dans la FPT (24,2 %, stable par rapport à 2014).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2014 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 3,5 % pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du premier décile en 2014 et de 4,3 % 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.

Figure V 3-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2014 et 2015 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2014 [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.

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

Lecture : les 10 % d'agents qui percevaient en 2014 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2015 une évolution de leur RMPP nette de +3,3 % dans la FP, avec +3,5 % dans la FPE, +3,5 % dans la FPT et +4,3 % dans la FPH.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures en place ont plus souvent que les autres connu une perte de pouvoir d'achat (voir Fiche thématique 6.3-11). Ils sont 37,4 % parmi les cadres contre 36,4 % parmi les professions intermédiaires et 28,9 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPE ; 34,5 % contre 34,8 % parmi les professions intermédiaires et 27,0 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPH ; et 31,4 % contre 29,7 % parmi les professions intermédiaires et 22,2 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPT.

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, globalement les proportions d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation augmentent avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 27,4 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (33,7 % dans la FPE, 27,4 % dans la FPH et 22,4 % 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 pour les agents de 60 ans et plus.

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 dynamiques, celle des C est influencée cette année, comme la précédente, par les revalorisations catégorielles.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-11 : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 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 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)
Ensemble	65,2	34,4	34,9	66,2	23,8	24,2	66,8	30,3	30,8	65,8	29,6	30,1
Fonctionnaires	72,6	33,9	34,5	75,0	23,3	23,7	72,6	30,4	30,9	73,4	29,1	29,6
dont catégorie A	71,5	37,1	37,5	73,7	29,5	30,1	67,4	29,7	30,1	71,1	35,2	35,7
dont catégorie B	76,5	32,4	33,3	74,1	28,0	28,7	72,7	38,8	39,4	74,6	32,8	33,5
dont catégorie C	73,3	23,0	23,5	75,4	21,7	22,0	75,0	27,2	27,6	74,8	23,2	23,6
Contractuels	37,3	32,7	33,3	34,8	28,3	28,8	46,1	26,6	27,0	33,8	32,3	32,9
Autres catégories et statuts	70,5	41,2	41,6	14,1	25,6	26,2	64,0	35,0	34,5	66,1	39,2	39,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,6	34,4	35,0	67,7	23,7	24,2	67,6	30,3	30,8	67,1	29,6	30,1
Bénéficiaires de contrats aidés	11,6	20,6	21,0	26,3	25,1	25,9	20,5	32,7	33,2	19,7	25,0	25,7
Femmes	62,4	33,7	34,3	60,4	22,8	23,3	64,9	30,3	30,7	62,2	29,2	29,7
Hommes	69,4	35,3	35,8	74,4	24,9	25,3	73,4	30,4	30,8	71,9	30,2	30,7
Moins de 30 ans	30,9	33,2	33,7	41,0	22,0	22,4	50,8	27,0	27,4	36,8	27,0	27,4
30-39 ans	60,2	29,6	30,1	61,9	19,0	19,4	59,9	26,9	27,3	59,4	25,6	26,0
40-49 ans	75,0	34,7	35,2	72,3	23,0	23,5	75,1	29,8	30,3	73,0	29,5	29,9
50-59 ans	76,1	36,3	37,0	75,7	26,5	27,0	77,1	33,4	33,9	78,2	31,9	32,4
60 ans et plus	49,7	42,1	43,2	48,4	30,4	31,1	50,4	42,0	42,7	60,9	37,9	38,7

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.

Rémunération 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).

Lecture : 65,2 % des agents présents dans la FPE en 2015 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2014 et 2015. Le salaire net a diminué pour 34,4 % de ces agents et pour 34,9 % en euros constants.

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 FPH et la FPT, avec respectivement +2,5 % et +2,2 % en euros constants. Dans la FPE, elle est à peine plus dynamique, avec +2,0 % en euros constants.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est assez disparate selon les versants : elle est identique à celle des fonctionnaires dans la FPE (+1,9 %) et supérieure dans la FPH (+2,6 %), et surtout dans la FPT (+5,2 %) où seul un agent sur sept de ce statut est présent de façon permanente les deux années.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 39 ans en 2014, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes (Figure V 3-12). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,9 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE et la FPT, et +0,7 % en euros constants dans la FPH.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

Figure V 3-12 : Évolutions en 2015 en euros constants des rémunérations des agents en place en 2014 et 2015 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			
	RMPP		Distribution des évolutions individuelles		RMPP		Distribution des évolutions individuelles		RMPP		Distribution des évolutions individuelles		RMPP		Distribution des évolutions individuelles	
	Médiane	1 ^{er} décile	5 ^{ème} décile		Médiane	1 ^{er} décile	5 ^{ème} décile		Médiane	1 ^{er} décile	5 ^{ème} décile		Médiane	1 ^{er} décile	5 ^{ème} décile	
Ensemble	1,8	-2,9	8,1	1,7	1,6	-2,1	6,4	1,9	1,5	-3,2	7,8	1,8	1,5	-2,7	7,4	
Fonctionnaires	1,8	-2,8	7,9	1,6	1,6	-2,1	6,1	1,7	1,5	-3,1	7,2	1,8	1,5	-2,6	7,1	
dont catégorie A	1,9	-3,3	8,8	1,8	1,6	-1,4	6,7	2,3	1,9	-3,3	8,8	2,0	1,4	-3,1	8,6	
dont catégorie B	1,3	-1,9	5,5	1,5	1,4	-1,7	5,8	1,2	0,8	-3,3	6,8	1,4	1,2	-2,2	6,0	
dont catégorie C	1,8	-2,0	6,4	1,6	1,6	-2,2	6,0	1,6	1,6	-3,0	6,7	1,7	1,6	-2,4	6,3	
Contractuels	2,0	-3,5	9,3	2,2	1,6	-2,6	10,1	2,5	1,7	-2,7	9,7	2,2	1,4	-3,0	9,7	
Autres catégories et statuts	1,9	-3,4	9,1	5,2	4,8	-2,3	25,2	2,6	1,7	-4,8	13,3	2,3	1,1	-3,7	10,0	
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,8	-2,9	8,1	1,7	1,6	-2,1	6,4	1,9	1,5	-3,2	7,8	1,8	1,5	-2,7	7,4	
Bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,6	-3,1	2,9	0,6	-2,9	8,3	2,1	0,9	-4,2	10,8	1,5	0,6	-3,1	7,5	
Femmes	1,9	1,3	-2,7	8,2	1,6	-1,9	6,1	1,8	1,5	-3,2	7,6	1,9	1,5	-2,6	7,4	
Hommes	1,7	1,2	-3,2	7,9	1,7	-2,4	6,7	2,1	1,6	-3,2	8,3	1,8	1,5	-2,9	7,5	
Moins de 30 ans	2,2	1,1	-4,5	9,2	2,3	-2,6	9,0	2,4	1,9	-3,7	9,5	2,4	1,6	-3,6	9,3	
30-39 ans	2,5	1,7	-3,0	9,4	2,3	-1,6	7,4	2,7	1,8	-3,4	9,2	2,5	1,9	-2,7	8,8	
40-49 ans	1,9	1,2	-3,0	8,2	1,8	-2,0	6,2	2,0	1,5	-3,0	7,4	1,9	1,5	-2,7	7,4	
50-59 ans	1,5	1,0	-2,6	7,0	1,3	-2,3	5,6	1,5	1,2	-3,0	6,6	1,5	1,3	-2,6	6,4	
60 ans et plus	0,9	0,5	-3,0	6,1	1,3	-2,6	5,5	0,7	0,6	-3,9	6,1	0,9	0,9	-3,0	5,9	

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.
 (1) Rémunération 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).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2014 et 2015, le salaire net moyen a évolué de 1,8 %. Pour la moitié des agents en place en 2014 et 2015, le salaire net a augmenté de plus de 1,2 %. Il a diminué de plus de 2,9 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,1 % pour 90 % des agents.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon légèrement moins marquée en 2015 sur l'évolution du salaire moyen

En 2015, 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 0,2 % et de 0,6 % dans la FPH⁶. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires, ont eu un léger impact sur l'évolution du salaire moyen dans la FPE (+0,2 point, voir Figure V 3-13), et la FPH (+0,1 point). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties), et les promotions et avancements individuels des personnes en place.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2015
[en %]

Évolution 2015/2014 (en %)	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
Salaire moyen								
Salaire brut	0,8	0,8	1,2	1,2	1,0	1,0	0,9	0,9
Salaire net de prélèvements	0,4	0,4	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,4		-0,9		-1,3		-1,3	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2				0,1			
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,6	0,5			1,0	0,9		
Salaire net de prélèvements	0,2	0,2			0,6	0,6		
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,2	2,2	2,1	2,1	2,3	2,3	2,2	2,2
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	1,9	1,8	1,7	1,7	2,0	1,9	1,8	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.

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

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.

L'indicateur à structure constante est calculé comme 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).

NB : Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,04 % en 2015).

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite). Ce dernier se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière.

5 L'indicateur à structure constante est calculé comme 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.

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 les deux précédentes, 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 antérieures⁷.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon moins marquée en 2015 que l'année précédente dans la FPE et la FPT : respectivement -1,4 % après -1,8 % et -0,9 % après -1,3 % et reste assez stable dans la FPH (-1,3 % après -1,2 %). En neutralisant les transferts de personnels entre versants, sur l'ensemble de la fonction publique il atteint -1,3 % après -1,2 %.

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 avaient entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

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

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

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi public dans la fonction publique en 2015 ».

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 2014 et absents au 31 décembre 2015, est de 2 669 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en baisse de -0,6 % par rapport à celui des sortants de 2014), de 3 122 euros dans la FPE (-1,5 %), 2 127 euros dans la FPT (+1,1 %) et 2 387 euros dans la FPH (+1,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 53 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 54 ans dans la FPE, de 55 ans dans la FPT (en légère hausse par rapport à 2014), 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 du Rapport annuel 2016).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+48 %) que dans la FPH (+25 %) et la FPT (+21 %) 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 renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants en 2014 et 2015 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	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein mensualisé)	17 615	19 832	29 965	28 521	13 025	11 986	19 001	18 728	6 597	5 220	10 295	9 843	37 238	37 037	59 261	57 092
Salaire mensuel net moyen	2 149	2 109	3 170	3 122	1 727	1 758	2 105	2 127	1 906	1 906	2 350	2 387	1 958	1 967	2 686	2 669
Âge moyen	35	35	54	54	39	40	54	55	35	35	51	51	37	37	54	53

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 2015 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2014 et présents au 31 décembre 2015.

Les sortants de 2015 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31 décembre 2014 et absents au 31 décembre 2015.

Il serait souhaitable, pour que ces résultats soient plus clairement interprétables, d'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, et d'isoler symétriquement les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,3 % dans les ministères et de 0,8 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 544 euros en 2015. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 7,9 % (Figure V 3-14).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2015

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 035	0,8	0,9	2 873	1,1	1,4	3 087	0,6	0,8
	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
Cotisations sociales⁽¹⁾	540	2,5	-0,5	531	2,9	-0,6	543	2,4	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	302	3,9	-0,5	306	4,2	-0,5	301	3,8	-0,4
- CSG et CRDS (c)	238	0,8	-0,1	225	1,3	-0,1	242	0,6	-0,1
	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 495	0,4	0,4	2 343	0,8	0,8	2 544	0,3	0,3

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 +0,4 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne de primes (hors IR et SFT) dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,3 % pour les agents de catégorie A (30,1 % si on exclut les enseignants), 28,8 % pour ceux de catégorie B et 24,6 % 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 45,6 % 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 32,9 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 28,3 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 26,0 % 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, 15,9 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 6,8 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,1 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

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).

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2015

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 209	0,6	0,8	3 498	0,3	0,4	2 926	0,5	0,6	2 332	1,5	1,7
- Traitement brut	2 502	0,6	0,6	2 827	0,2	0,2	2 032	0,4	0,3	1 717	1,8	1,6
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	707	0,7	0,2	670	0,8	0,2	894	0,7	0,3	615	0,4	0,1
- dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	28	2,0	0,0	29	2,0	0,0	27	0,5	0,0	21	3,2	0,0
- dont supplément familial ⁽¹⁾	32	0,0	0,0	37	-0,1	0,0	25	0,0	0,0	20	-1,6	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	647	0,7	0,2	604	0,9	0,2	843	0,7	0,2	573	0,4	0,1
dont ensemble des heures supplémentaires	84	-1,4	0,0	106	-2,1	-0,1	34	-1,0	0,0	42	0,0	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	-	-	17,3	-	-	28,8	-	-	24,6	-	-
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	-	-	19,2	-	-	30,6	-	-	26,4	-	-
Cotisations sociales ⁽²⁾	551	2,6	-0,5	601	2,2	-0,4	509	2,3	-0,5	394	3,8	-0,8
- Cotisations sociales salariées (b)	299	4,2	-0,5	327	3,8	-0,4	279	3,8	-0,4	211	5,9	-0,6
- CSG et CRDS (c)	252	0,6	-0,1	274	0,3	0,0	230	0,5	0,0	183	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 658	0,3	0,3	2 897	-0,1	-0,1	2 417	0,1	0,1	1 938	1,0	1,0

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

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

(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 +0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,2 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2015

Le « système d'information sur les agents des services publics » (Siasp, Insee) permet de produire des statistiques en niveau et en évolution sur les rémunérations des militaires depuis 2014, mais pas sur les années antérieures du fait d'une qualité insuffisante des données. Ces statistiques diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire de la défense, le Recensement des agents de l'État (RAE), le périmètre des deux sources de données étant différent (voir Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

En 2015, 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 3 045 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 553 euros par mois (Figure V 3-E6). 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 3 % à celui des C.

Figure V 3-E6 : Niveau et évolution en euros constants du salaire net moyen des militaires en 2015

	Niveau moyen du salaire net (en euros)	Évolution du salaire net moyen en euros constants (en %)
Ensemble	2553	1,1
dont officiers	4409	0,6
dont sous-officiers	2434	0,9
dont militaires du rang	1916	1,8

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 augmente en euros constants de 1,1 % en 2015. Cette hausse recouvre des situations légèrement disparates. Elle est plus faible pour les officiers (0,6 %) et les sous-officiers (0,9 %), ces deux populations pesant près de 80 % de la masse salariale et plus de 70 % des effectifs. À l'inverse, les militaires du rang connaissent pour leur part une augmentation de 1,8 % de leur salaire net moyen en euros constants.

En 2015, le salaire net moyen augmente dans les ministères (+0,6 % en euros constants après +0,1 % en 2014, voir Figure V 3-14) et dans les établissements publics (+0,8 % en euros constants après -0,8 % en 2014). Cette plus forte augmentation du salaire moyen dans les EPA est notamment liée à une baisse (pour la première fois depuis 2012) du nombre de bénéficiaires des contrats aidés (-3,5 % dans les EPA et -38,7 % dans les ministères) qui représentent une part importante de leurs effectifs (13,9 % dans les EPA contre 0,01 % dans les ministères) et à l'impact plus fort des revalorisations de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C du fait de leur plus forte représentation dans les EPA.

En revanche, les transferts de personnels des ministères n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères. En effet, ces transferts d'agents relativement mieux rémunérés des ministères vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2014 et 2015, environ 1 600 postes ministériels ont été transférés vers les EPA contre environ 5 300 postes en 2014 et environ 6 500 en 2013 et 2012, et toujours en fort ralentissement par rapport aux années antérieures (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Un ralentissement de la progression des primes pour les fonctionnaires

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE est stable en 2015 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A, les primes ont augmenté en euros constants de 1,6 % pour les enseignants, suite notamment à la revalorisation des indemnités des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » (Décret n° 2015-1087). Les primes des enseignants progressent cependant moins vite qu'en 2014 (+3,2 %) qui avait vu la mise en place de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) jouer à plein sur l'année.

Les primes ont en revanche augmenté un peu plus rapidement pour les autres fonctionnaires de catégorie A (+0,5 % en euros constants, après +0,3 % en 2014), malgré une baisse des heures supplémentaires. Ceci s'explique notamment par une contribution forte de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (91,8 millions d'euros versés en 2015 à la catégorie A contre 80,9 millions en 2014).

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 0,7 % en euros constants, une progression égale à celle qu'ils avaient connue en 2014. 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.

Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 0,4 %, en fort ralentissement par rapport à 2014 (+2,8 %), malgré un ralentissement de l'inflation. Ceci s'explique par une évolution nulle des heures supplémentaires, qui se stabilisent après avoir fortement augmenté en 2014 (+6,6 % en euros constants).

Légère accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2015

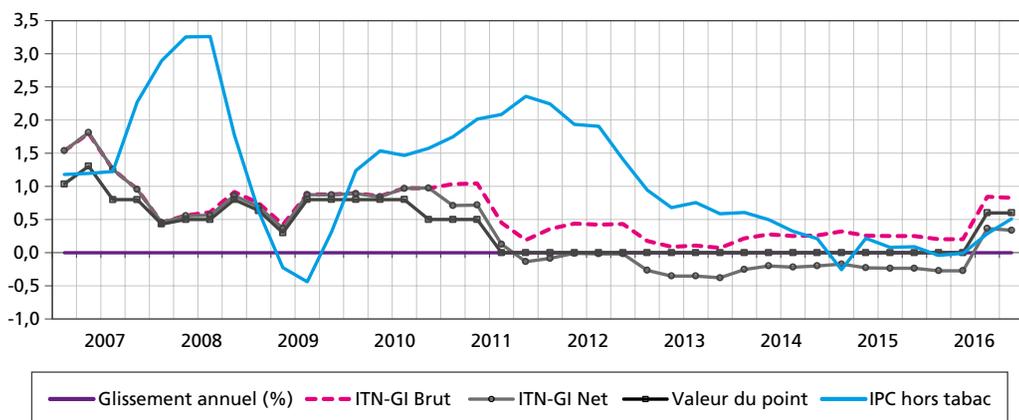
Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire légèrement plus importante en 2015 qu'en 2014, sans toutefois compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) en hausse de 0,3 % (voir Figure V 3-16) comme en 2014, et du traitement net à structure constante (ITN-GI) stable (+0,04 % après -0,2 % en 2014)⁹.

Les fonctionnaires de catégorie A n'ont bénéficié d'aucune mesure générale ou catégorielle significative en 2015 si bien que leur traitement brut à structure constante est resté stable en valeur tandis que les fonctionnaires de catégorie B en ont bénéficié (+0,2 %) insuffisamment pour compenser les hausses de cotisations. Seul le traitement brut à structure constante de la catégorie C s'est accru en valeur (+1,5 %) au-delà des cotisations sociales.

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 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.

⁹ En 2016, l'ITB-GI augmente de 0,52 % et l'ITN-GI diminue de 0,04 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,18 % (pour en savoir plus, voir *Stats Rapides*, juin 2017 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBG1-2017-T1.pdf>)

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

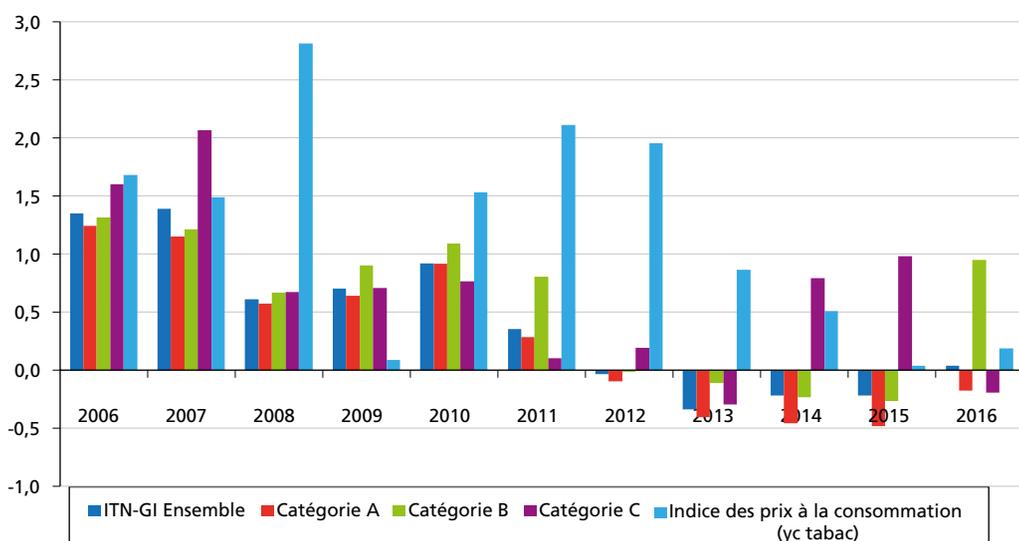


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

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), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Ralentissement de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2015, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 2,2 % en euros courants, en ralentissement par rapport à 2014 (+2,5 %) qui avait été particulièrement dynamique (après +1,8 % en 2013). Du fait de la plus faible inflation, la RMPP brute en pouvoir d'achat accélère cependant, avec +2,2 % après +2,0 % en 2014.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute des agents de la FPE en euros courants progresserait, notamment sous l'impulsion du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), de 2,5 % en 2016 et 4,1 % en 2017.

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 2015, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le « glissement vieillesse-technicité » (GVT) 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 légère baisse de +1,5 % après +1,6 % en 2014). La contribution des primes à la RMPP brute augmente légèrement (+0,7 % en 2015, après +0,5 % en 2014, voir Figure V 3-18), tandis que celle des mesures générales portant sur le traitement indiciaire reste stable (+0,2 %).

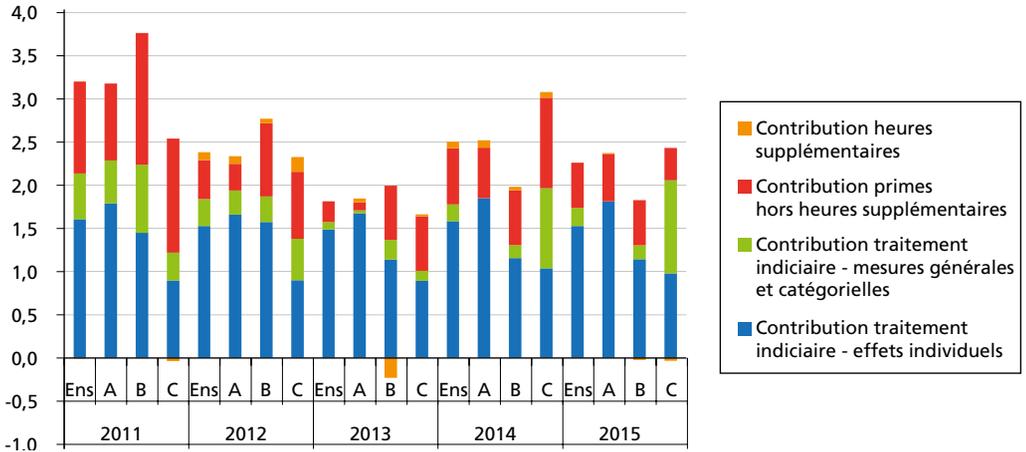
L'évolution des primes moins importante en 2015 qu'en 2014 (+0,7 % après +1,2 %) explique en partie le ralentissement de l'évolution de la RMPP quelle que soit la catégorie, et particulièrement celle de la catégorie C. Comme en 2014, l'accélération des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne surtout les fonctionnaires de catégorie C, dont la quasi-totalité a bénéficié cette année encore 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.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

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



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 vingt-quatre 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 2015, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 2,3 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % 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, +0,5 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et +0,0 % imputable à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires.

Attention, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute dans la FPE a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures 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).

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

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 et les classifications des agents s'opérant également de manière différente. Les données se rapportent à 2015 et ont été recueillies par le biais de l'Enquête 2016 de l'OCDE sur la rémunération des agents des administrations centrales ou fédérales.

La définition de la fonction publique n'est pas identique d'un pays à un autre, ce dont il convient de tenir compte lors de l'établissement de comparaisons. Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (*central government*) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

La nomenclature et les définitions des activités professionnelles sont tirées de la Classification internationale type des professions de 2008 (CITP-08) établie par l'Organisation internationale du travail (OIT).

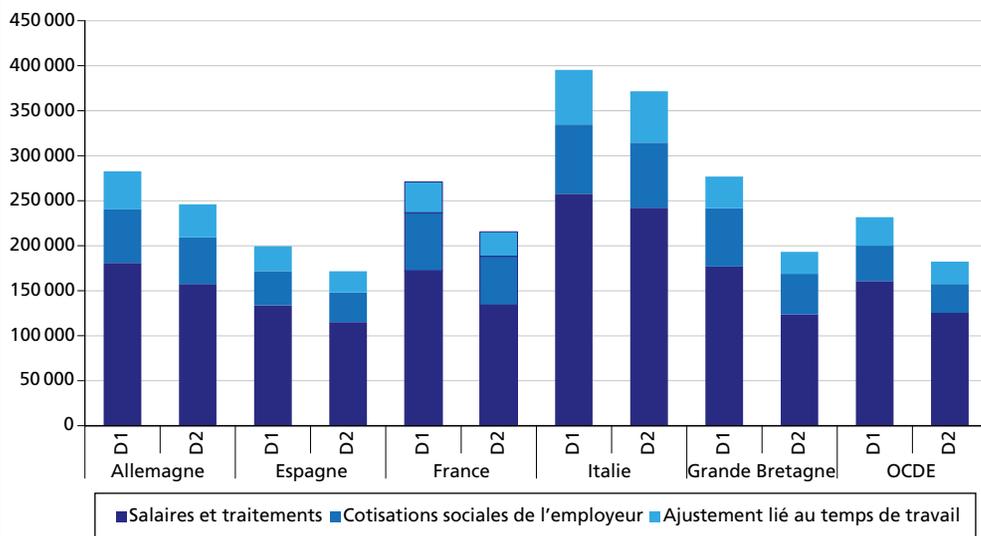
3 Les rémunérations dans la fonction publique

Les niveaux de rémunération correspondent à la moyenne des rémunérations du personnel en fonction. La rémunération totale comprend le traitement ou salaire et les cotisations sociales de l'employeur, que le régime soit capitalisé ou non. Les seules cotisations sociales prises en compte sont les cotisations aux régimes d'assurance maladie et de retraite, de sorte que les données présentées soient cohérentes à l'échelle de l'ensemble des pays.

Les rémunérations ont été converties en USD en utilisant les parités de pouvoir d'achat (PPA) de la consommation privée issues de la base de données des statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux.

Les données sont ajustées par rapport au nombre moyen de jours de congés, mais pas par rapport au nombre d'heures travaillées par semaine, puisque les cadres sont censés, officiellement ou non, accomplir des journées de travail plus longues.

Figure V 3-E7-1 : Rémunération annuelle moyenne des cadres supérieurs de l'administration centrale (2015)



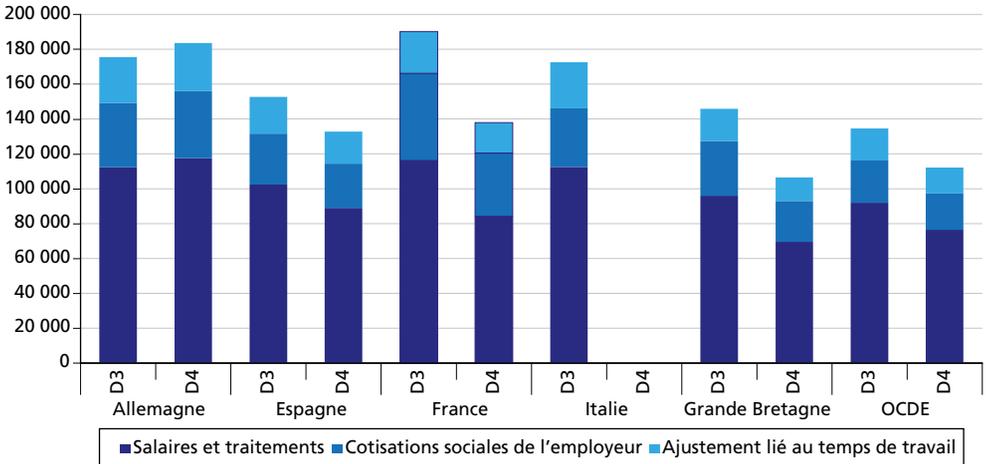
Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN/ Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

La première catégorie étudiée par l'OCDE est celle des « cadres supérieurs »¹² (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 français 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, proches de celles des cadres supérieurs en Allemagne et en Grande-Bretagne, mais très inférieures à celles en Italie.

12 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.

Figure V 3-E7-2 : Rémunération annuelle moyenne des cadres moyens de l'administration centrale (2015)



Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN/Statistiques sur les comptes nationaux (base de données). Les données du 4^e décile ne sont pas disponibles pour l'Italie.

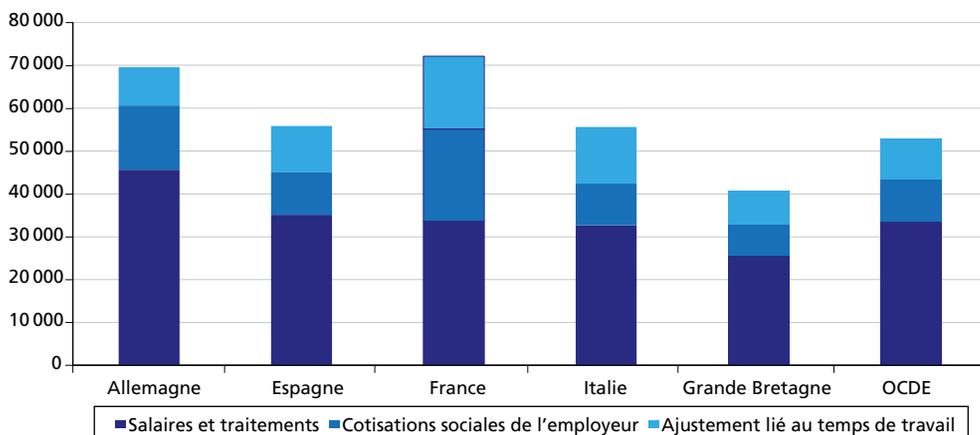
Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

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+ »¹³ 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 pour le D3, mais moins pour le D4 et supérieures à celles en Grande-Bretagne (Figure V 3-E7-2).

13 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 assurent une planification stratégique et financière.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-E7-3 : Rémunération annuelle moyenne des fonctionnaires assurant des fonctions de secrétariat (2015)



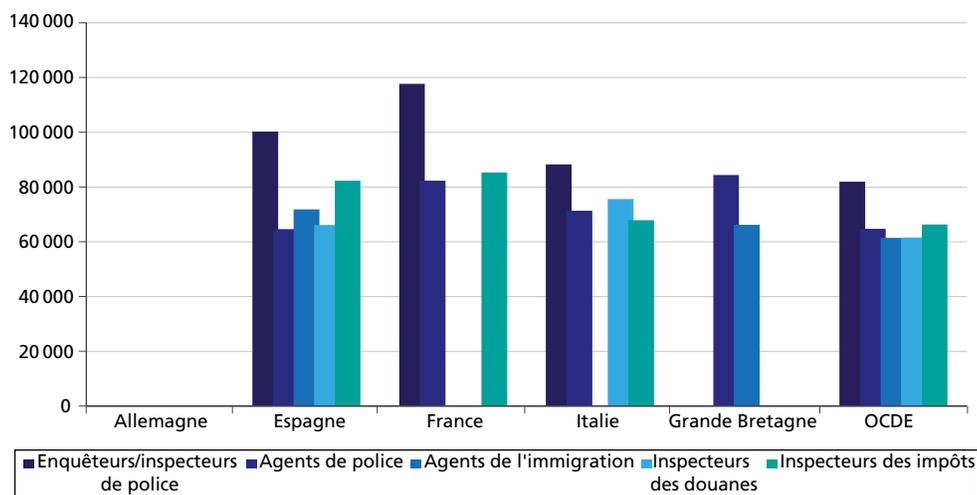
Sources : Enquête de l'OCDE sur la rémunération des fonctionnaires des administrations centrales/fédérales ; OCDE, STAN/Statistiques sur les comptes nationaux (base de données).

Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

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 français aux agents de catégorie « C » de la filière administrative¹⁴. Les rémunérations du personnel de secrétariat en France ressortent, elles, supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, proches de celles du personnel de secrétariat en Allemagne et très supérieures à celles en Grande-Bretagne (voir Figure V 3-E7-3).

¹⁴ 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.

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 (2015)



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

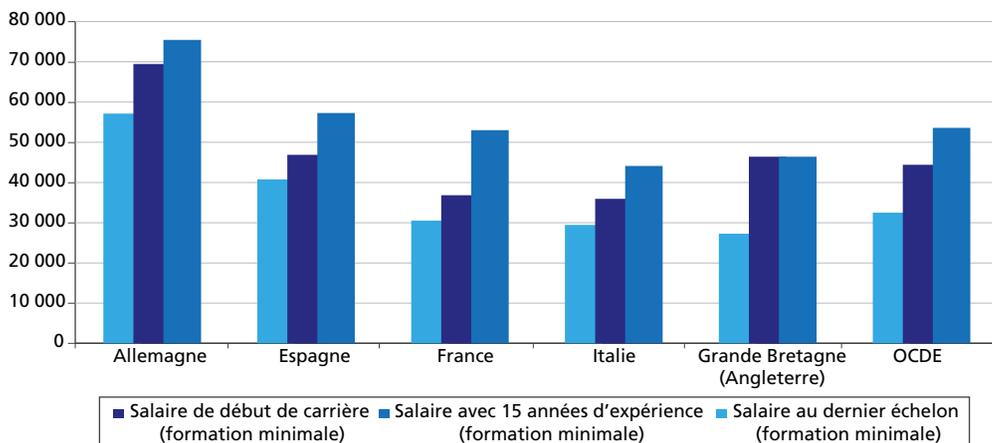
Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

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 impôts¹⁵. Les rémunérations de ces catégories de fonctionnaires en France ressortent nettement supérieures à la moyenne des pays de l'OCDE, mais également à celles des mêmes catégories en Grande-Bretagne (les données pour l'Allemagne ne sont pas disponibles, voir Figure V 3-E7-4).

¹⁵ 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 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-E7-5 : Salaires des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics (2014)



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

Champ : Le champ défini en comptabilité nationale comme le S1311 (central government) est pratiquement confondu avec celui de la fonction publique de l'État, tel que défini dans Siasp. Pour se rapprocher du champ de l'enquête, les données françaises portent sur les seuls ministères. Sont donc exclus les établissements publics administratifs sous tutelle de l'État.

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 services¹⁶, 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 inférieure à la moyenne de l'OCDE, et très en deçà de celle en Allemagne en particulier (Figure V 3-E7-5). Celle de début de carrière est 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 7 % plus élevée en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE.

16 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).

La part moyenne des primes est stable pour les fonctionnaires de la FPT

En 2015, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élevé à 1 972 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 23,4 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part est stable puisqu'elle était de 23,5 % en 2014. Elle varie selon la catégorie : elle est de 30,0 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 24,5 % pour les agents de catégorie B et 21,5 % 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 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 337	2 372	1,4	1,7	3 904	3 923	0,4	0,5	2 758	2 776	0,6	0,7	2 064	2 099	1,7	2
- Traitement brut	1 788	1 818	1,6	1,5	2 739	2 745	0,2	0,2	2 090	2 097	0,3	0,3	1 614	1 648	2,1	1,9
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	549	554	0,8	0,2	1 166	1 178	1,1	0,4	669	680	1,6	0,5	450	451	0,2	0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,5	23,4			29,9	30,0			24,2	24,5			21,8	21,5		
Cotisations sociales⁽¹⁾	386	400	3,5	-0,7	633	646	2,1	-0,4	461	471	2,2	-0,4	342	355	3,9	-0,8
- Cotisations sociales salariées (b)	203	214	5,4	-0,6	327	339	3,6	-0,4	244	253	3,7	-0,4	180	191	6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	183	186	1,4	-0,1	306	308	0,4	0	216	218	0,6	-0,1	162	165	1,6	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 951	1 972	1,0	1,0	3 271	3 277	0,1	0,1	2 298	2 305	0,3	0,3	1 722	1 744	1,2	1,2

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

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

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

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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

En 2015, le pouvoir d'achat du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 1,0 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,5 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires continue de progresser, mais à un rythme plus faible qu'en 2014 : +0,8 % en euros constants contre +2,7 % en 2014. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour toutes les catégories hiérarchiques : +1,1 % pour la catégorie A, +1,6 % pour la catégorie B et +0,2 % pour la catégorie C.

En 2015, c'est dans les régions, les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) et les départements que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (respectivement +1,5 %, +1,4 % et +1,2 % en euros constants, voir Figure V 3-20). À l'inverse, les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et les communes connaissent une évolution de rémunération plus faible (respectivement +0,2 % et +0,6 % en euros constants).

Le pouvoir d'achat de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon moins dynamique qu'en 2014 dans la plupart des collectivités à l'exception des départements et des SDIS. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus forte dans les SDIS (+2,6 % en euros constants contre +1,7 % 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 2014 et 2015 est la plus élevée (87,7 % des effectifs de 2014 présents en 2015). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les communes (+1,4 % en euros constants).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2015 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (en équivalent temps plein mensualisé)		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2015	Évolution du salaire net moyen 2015/2014 (en %)		RMPP nette 2015/2014 ⁽¹⁾			
	Structure des effectifs 2015 (en %)	Évolution 2015/2014 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2014 présents en 2015 (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'indice des prix à la consommation
Ensemble	100,0	0,8	1 891	0,8	0,8	66,2	1,7	1,7	24,2
Communes	54,8	0,0	1796	0,6	0,6	66,0	1,5	1,4	25,6
CCAS et caisses des écoles	6,8	0,0	1686	0,7	0,7	51,8	1,6	1,5	25,0
EPCI à fiscalité propre ⁽²⁾	11,4	2,4	1952	0,2	0,2	65,1	1,9	1,9	24,0
Autres structures intercommunales	3,5	2,5	1861	1,0	1,0	58,9	2,1	2,1	22,5
Départements ⁽²⁾	14,8	2,6	2112	1,3	1,2	71,4	1,9	1,8	24,1
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	0,8	2576	1,5	1,4	87,7	2,6	2,6	16,4
Régions	4,6	0,7	1984	1,5	1,5	73,8	2,1	2,1	15,9
Autres collectivités locales	1,2	-1,2	2114	1,6	1,5	48,1	2,0	2,0	26,3

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) 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).

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les départements.

Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux

Au sein de la FPH, le salaire net moyen dans les hôpitaux publics (2 298 euros pour l'ensemble des agents, 2 122 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médico-social (1 816 euros pour l'ensemble des agents, 1 921 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est stable dans les deux secteurs et plus important dans les hôpitaux publics (rapport interdéciles de 2,21) que dans les établissements médico-sociaux (1,69).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2015 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2014 et 2015 parmi les présents en 2014 (en %)	Âge moyen au 31/12/2015	Salaire net moyen	Part des emplois en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2014 et 2015 parmi les présents en 2014 (en %)	Âge moyen au 31/12/2015
Personnels de direction et personnels administratifs	2004	10,5	2,1	70,9	45	2364	6,2	3	69,2	46
Personnels des services de soins	2060	64,6	1,8	66,6	41	1782	69,2	1,6	63	42
Personnels médico-techniques	2261	4,4	1,3	70,3	41	2004	0,3	1,7	63,6	41
Personnels éducatifs et sociaux	1986	1,5	1,4	65,2	42	2010	8,7	1,7	64,3	42
Personnels techniques et ouvriers	1899	11	1,9	76	44	1669	13,4	1,9	68,3	45
Personnel médical	5431	7,9	2,6	64,4	47	4542	0,9	1,6	43,1	55
Non ventilés	2623	0,1	2,4	63,2	49	1623	1,2	1,9	25,8	41

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 les hôpitaux publics (HOP) ou dans les établissements médico-sociaux (ETMS), les médecins sont les mieux rémunérés (5 417 euros net en moyenne dans la FPH avec 5 431 euros net dans les hôpitaux et 4 542 euros net dans les ETMS). Hors médecins, les personnels médico-techniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 259 euros net). 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 interdécile, est relativement homogène entre les filières non médicales (entre 1,8 et 1,9) (Figure V 3-22).

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2015

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2014 et 2015 en euros constants
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 030	0,7	1 373	1 735	2 649	1,9	2,2
Personnels des services de soins	2 026	0,6	1 512	1 892	2 744	1,8	1,8
Personnels médico-techniques	2 259	-0,5	1 496	2 259	2 884	1,9	1,3
Personnels éducatifs et sociaux	1 996	-0,1	1 403	1 912	2 595	1,8	1,5
Personnels techniques et ouvriers	1 867	1,0	1 404	1 693	2 495	1,8	1,9
Médecins	5 417	1,2	2 881	5 347	7 799	2,7	2,6

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.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Que ce soit dans les hôpitaux ou dans les établissements médico-sociaux, l'âge moyen est plus élevé pour les personnels techniques et ouvriers (respectivement 44,4 et 44,9 ans), les personnels de direction et personnels administratifs (respectivement 44,8 et 45,8 ans), et le personnel médical (respectivement 47,2 et 54,6 ans). Dans les hôpitaux, les personnels des services de soins sont les plus jeunes (40,8 ans). Dans les ETMS, outre les personnels des services de soins, les personnels médico-techniques et éducatifs et sociaux ont également une moyenne d'âge moins élevée.

En 2015, 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 19,8 % en catégorie C à 25,5 % en catégorie A.

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 504	2 529	1,0	1,2	3 020	3 021	0,0	0,0	2 812	2 819	0,2	0,3	2 126	2 159	1,5	1,8
- Traitement brut	1 920	1 949	1,5	1,3	2 220	2 233	0,5	0,5	2 166	2 178	0,5	0,5	1 672	1 710	2,2	2,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	583	580	-0,6	-0,2	800	788	-1,5	-0,5	646	642	-0,7	-0,2	454	450	-1,0	-0,3
Part des primes (en % du salaire brut)	22,4	22,1			25,6	25,5			22,1	21,9			20,4	19,8		
Cotisations sociales⁽¹⁾	417	429	2,9	-0,6	500	509	1,8	-0,4	477	486	1,9	-0,4	352	365	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	220	230	4,6	-0,5	263	272	3,5	-0,4	256	265	3,3	-0,4	185	195	5,6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	197	198	1,0	-0,1	237	237	0,0	0,0	221	221	0,2	0,0	167	170	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 087	2 100	0,6	0,6	2 520	2 512	-0,4	-0,4	2 335	2 334	-0,1	-0,1	1 775	1 795	1,1	1,1

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,6 % en euros constants pour l'ensemble des fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,2 % 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.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans les hôpitaux publics. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 556 euros, composé de 1 969 euros de traitement indiciaire brut et de 587 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,0 % (Figure V 3-24) contre 22,6 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 309 euros pour 521 euros de primes) (Figure V 3-25). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

composition du personnel : en effet, la part des primes est supérieure dans les établissements du secteur médico-social pour les fonctionnaires de catégorie A (30,3 % contre 25,9 %) par rapport à ce qu'on observe dans les hôpitaux, équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes diminue dans les hôpitaux publics (23,0 %, -0,3 point par rapport à 2014) comme dans les établissements médico-sociaux (22,6 %, -0,2 point par rapport à 2014). Cette baisse est la plus forte pour les agents de catégorie C exerçant à l'hôpital public (-0,6 point), mais elle concerne toutes les catégories de personnel (au moins 0,2 point de diminution, quel que soit le secteur).

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des hôpitaux publics en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 531	2 556	0,9	1,1	3 005	3 007	0,0	0,0	2 826	2 833	0,2	0,3	2 136	2 168	1,5	1,8
- Traitement brut	1 940	1 969	1,4	1,3	2 215	2 229	0,6	0,5	2 175	2 188	0,5	0,5	1 680	1 718	2,2	2,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	591	587	-0,7	-0,2	790	778	-1,5	-0,5	650	646	-0,7	-0,2	456	451	-1,2	-0,3
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	23,0			26,3	25,9			23,0	22,8			21,4	20,8		
Cotisations sociales⁽¹⁾	422	434	2,8	-0,6	498	508	1,9	-0,4	479	488	1,9	-0,4	354	366	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	223	233	4,5	-0,5	262	272	3,5	-0,4	257	266	3,3	-0,4	186	196	5,5	-0,6
- CSG et CRDS (c)	199	201	1,0	-0,1	236	236	0,0	0,0	222	222	0,2	0,0	168	170	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2109	2122	0,6	0,6	2507	2499	-0,3	-0,3	2346	2345	-0,1	-0,1	1782	1802	1,1	1,1

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,6 % pour l'ensemble des fonctionnaires des hôpitaux publics. 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

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 279	2 309	1,3	1,5	3 364	3 341	-0,7	-0,9	2 624	2 632	0,3	0,3	2 076	2 113	1,8	2,1
- Traitement brut	1 759	1 788	1,6	1,5	2 333	2 327	-0,3	-0,3	2 032	2 044	0,5	0,5	1 633	1 669	2,2	2,0
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	520	521	0,1	0,0	1 031	1 014	-1,7	-0,6	592	588	-0,6	-0,2	443	444	0,3	0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	22,8	22,6			30,6	30,3			22,5	22,3			21,3	21,0		
Cotisations sociales⁽¹⁾	375	388	3,3	-0,7	538	543	0,8	-0,2	443	452	2,0	-0,4	342	356	4,0	-0,8
- Cotisations sociales salariées (b)	196	207	5,2	-0,5	274	280	2,3	-0,2	237	246	3,5	-0,4	179	190	6,0	-0,6
- CSG et CRDS (c)	179	181	1,3	-0,1	264	262	-0,7	0,1	206	207	0,3	0,0	163	166	1,8	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1903	1921	0,9	0,9	2826	2798	-1,0	-1,0	2181	2180	-0,1	-0,1	1734	1758	1,3	1,3

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,9 % pour les fonctionnaires des établissements médico-sociaux. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,0 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

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

Dans la FPH, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques a reculé en euros constants (-0,7 %, voir Figure V 3-22). Elle est quasiment restée stable pour les personnels éducatifs et sociaux (-0,1 %) et a progressé pour toutes les autres catégories de personnel (de 0,6 % pour les personnels des services de soins à 1,2 % pour les médecins).

En 2015, le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPH augmente de 0,6 % en euros constants (Figure V 3-23). Cet accroissement vient pour 1,4 point de la hausse du traitement indiciaire brut (+0,5 % en euros constants). À l'opposé, la hausse des cotisations sociales (+2,9 % en euros constants) et la diminution des primes et rémunérations annexes (-0,6 % en euros constants) ont tiré l'évolution 2014-2015 du salaire net vers le bas. Seuls les fonctionnaires de catégorie C ont enregistré une hausse moyenne du pouvoir d'achat de leur salaire. Il stagne en 2015 pour les fonctionnaires de catégorie B et recule de 0,4 % pour les fonctionnaires de catégorie A.

Le salaire brut moyen a augmenté pour les agents de catégories C (1,5 % en euros constants) et B (0,2 % en euros constants), mais a stagné pour les agents de catégorie A (0,1 % en euros constants). Ces évolutions différenciées s'expliquent par une augmentation plus importante du traitement indiciaire brut pour les catégories C (2,2 % en euros constants) que pour les catégories A et B (0,5 % en euros constants), d'une part. D'autre part, les primes et rémunérations annexes

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

(y compris indemnité de résidence et supplément familial) diminuent pour l'ensemble des personnels, mais plus fortement pour les agents de catégorie A (1,5 % en euros constants) que pour les agents de catégorie B (0,7 % en euros constants) ou C (1,0 % en euros constants).

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2014 et 2015 chez le même employeur avec la même quotité de travail est de 67,5 % dans les hôpitaux publics et de 61,5 % dans les établissements médico-sociaux (Figure V 3-26). 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 (48,5 % dans les hôpitaux publics et 36,3 % dans les ETMS). De même, c'est le cas de seulement deux bénéficiaires de contrats aidés sur dix dans chaque secteur.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté +1,9 % dans les hôpitaux publics (après +1,5 %) et de 1,8 % dans les ETMS (après +1,3 %).

La RMPP nette a diminué entre 2014 et 2015 pour 30,5 % des agents des hôpitaux publics et 28,8 % des agents des ETMS (Figure V 3-26). En 2015, pour 31,0 % des agents en place dans les hôpitaux publics (33,2 % en 2014) et 29,3 % dans les ETMS (28,1 % en 2014), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 dans les hôpitaux publics et les établissements médico-sociaux selon le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ en euros constants	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ en euros constants	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)
Ensemble	1,9	67,5	30,5	31,0	1,8	61,5	28,8	29,3
Fonctionnaires	1,7	72,3	30,6	31,1	1,7	74,9	28,9	29,4
<i>dont catégorie A</i>	2,3	67,5	29,7	30,1	2,6	66,8	30,2	30,5
<i>dont catégorie B</i>	1,2	72,8	39,1	39,7	1,5	71,3	34,9	35,3
<i>dont catégorie C</i>	1,6	74,7	27,1	27,5	1,6	76,7	27,7	28,2
Contractuels	2,6	48,5	26,5	27,0	2,1	36,3	26,9	27,3
Autres catégories et statuts	2,6	64,4	34,3	34,8	1,6	43,1	49,6	49,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	68,1	30,5	31,0	1,8	63,6	28,7	29,2
Bénéficiaires de contrats aidés	2,3	20,9	31,4	32,0	1,8	19,7	35,2	35,6
Femmes	1,9	65,5	30,4	30,9	1,7	60,8	29,0	29,5
Hommes	2,1	74,3	30,6	31,1	2,0	64,7	28,1	28,4
Moins de 30 ans	2,5	52,6	27,0	27,4	2,2	38,2	27,0	27,5
30-39 ans	2,8	60,3	27,0	27,4	2,1	56,3	26,0	26,4
40-49 ans	2,0	75,8	30,0	30,5	1,8	70,9	29,1	29,5
50-59 ans	1,5	77,7	33,8	34,3	1,6	72,5	30,4	30,8
60 ans et plus	0,6	51,2	42,7	43,3	1,4	44,0	36,1	36,6

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 : 67,5 % des agents présents dans les hôpitaux en 2015 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2014 et 2015. Le salaire net a diminué pour 30,5 % de ces agents et pour 31,0 % en euros constants.

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 en 2016.

Dans les ministères, 60 300 bénéficiaires civils de la GIPA en 2016 au titre de la période décembre 2011-décembre 2015 contre 166 000 en 2015 (au titre de décembre 2010-décembre 2014)

En 2016, 61,6 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période décembre 2011-décembre 2015, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2015 consacré à la période décembre 2010-décembre 2014 (144,2 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 2011-décembre 2015 a été versée à 60 300 agents en 2016, soit 4 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, après avoir légèrement augmenté en 2015 (+3 %), baisse fortement (-64 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 62 % des bénéficiaires et 69 % des montants versés en 2016.

En 2016, pour la première année depuis 2011, les femmes sont légèrement moins nombreuses (49,3 %) que les hommes (50,7 %) à bénéficier du dispositif pour un montant versé supérieur en moyenne (1 034 euros contre 1 012 euros pour les hommes), mais pour un montant médian inférieur (1 047 euros contre 1 126 euros).

Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la GIPA versée en 2016 (75,5 %, voir Figure V 3-A1-2), 11,2 % sont des agents de catégorie B, et 3,8 % des agents de catégorie C (9,6 % des agents sont en catégorie indéterminée).

Les agents de catégorie A étaient également les plus bénéficiaires de la GIPA en 2015 et avant 2012. De 2012 à 2014, ce sont les agents de catégorie C qui en étaient les plus bénéficiaires.

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (76,5 % des bénéficiaires de la mesure en 2016). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui représentent un peu moins de 5 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 188 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements GIPA effectués en 2016 au titre de la période 2010-2015 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	61,6	1 023	199	1 047	1 405
Fonctionnaires de catégorie A	75,5	49,4	1 175	885	1 126	1 648
Fonctionnaires de catégorie B	11,2	2,3	363	17	199	881
Fonctionnaires de catégorie C	3,8	0,5	228	5	134	700
Fonctionnaires de catégorie inconnue	9,6	6,4	1 197	881	1 191	1 405
Contractuels	3,3	1,3	648	46	628	1 171
Statut non spécifié	4,2	1,8	700	46	628	1 379
moins de 30 ans	0,2	0,0	436	17	477	676
30 à 34 ans	0,9	0,3	478	17	515	767
35 à 39 ans	3,7	0,6	258	17	199	703
40 à 44 ans	7,3	2,3	512	17	504	970
45 à 49 ans	11,4	6,1	885	485	970	1 256
50 à 54 ans	17,9	10,5	969	457	1 047	1 405
55 ans et plus	58,6	42,0	1 188	710	1 340	1 648
Hommes	50,7	30,9	1 012	149	1 126	1 648
Femmes	49,3	30,8	1 034	511	1 047	1 405

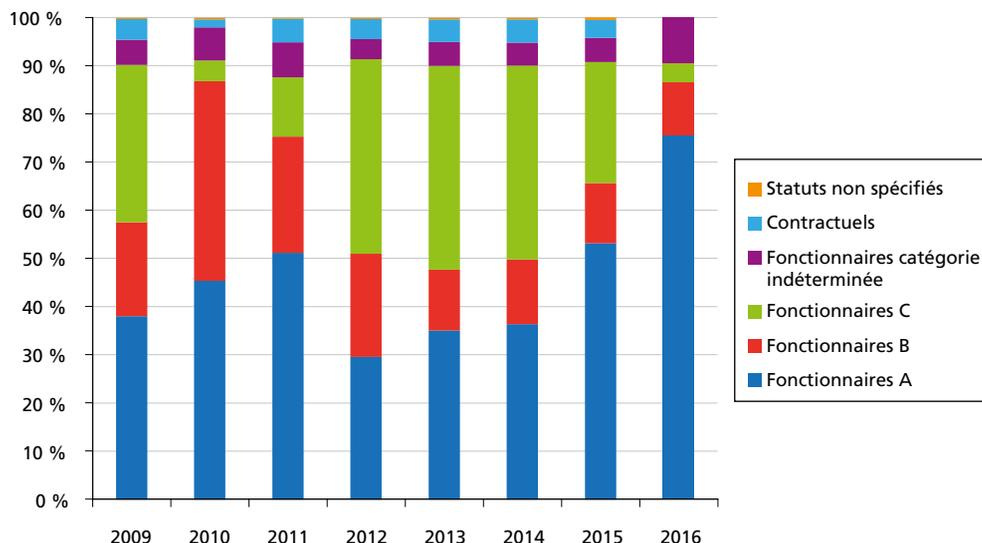
Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. 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 fonctionnaires de catégorie C représentent 3,8 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2016 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 0,5 million d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 228 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 5 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 134 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 700 euros.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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

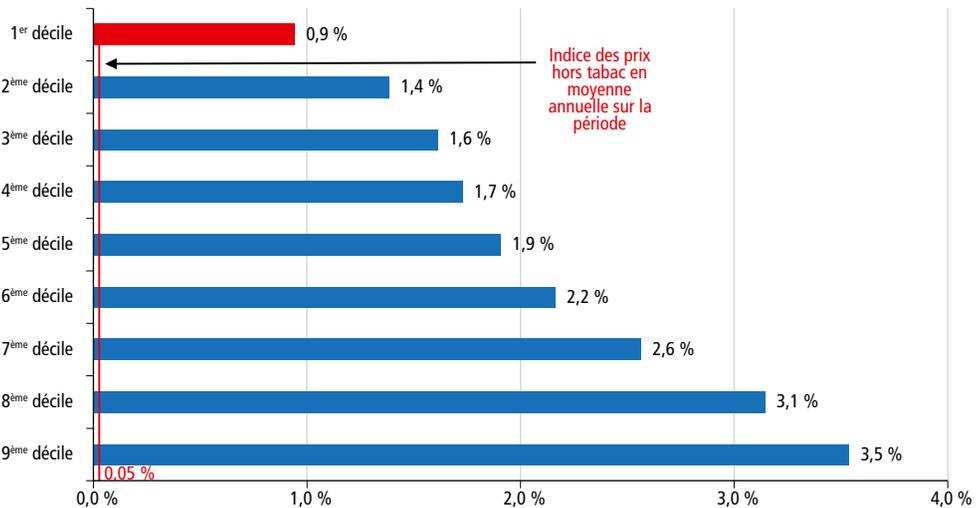


Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2016, 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 2011 et décembre 2015. 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 3,8 % (soit 0,9 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 14,9 % (soit 3,5 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 2,0 % sur la période, le traitement brut indiciaire à temps complet de 11,7 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2011 et décembre 2015 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.

Lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 0,9 % en moyenne par an entre décembre 2011 et décembre 2015 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 3,5 % en moyenne par an entre décembre 2011 et décembre 2015.

NB : Le montant versé au titre de la GIPA en 2016 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2011 et décembre 2015 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

7 200 bénéficiaires de la GIPA parmi les militaires en 2016

En 2016, 3,8 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA au profit des personnels militaires (sur le champ des armées de terre, mer et air et des gendarmes). Ce montant est en nette diminution par rapport à 2015 (-75 %), ce qui se vérifie également pour les personnels civils de la FPE. La GIPA a été versée à 7 200 militaires en 2016, soit 2,3 % des effectifs (contre 33 200 militaires en 2015 et 12,1 % des effectifs).

Le montant moyen reste sensiblement inférieur à celui des personnels civils avec une moyenne de 636 euros et un montant médian de 430 euros (en hausse néanmoins par rapport à 2015, où les montants moyen et médian étaient respectivement de 452 et 330 euros). En 2016, le montant moyen perçu par les hommes est plus élevé que celui perçu par les femmes (676 euros contre 379), contrairement à 2015 où les montants perçus étaient relativement proches (respectivement 449 euros pour les hommes et 472 euros pour les femmes).

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,

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 les hôpitaux publics

En 2015, on estime à 62,3 millions d'euros le montant de la GIPA versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics pour la période décembre 2010-décembre 2014, soit un montant en diminution par rapport au montant versé en 2014 pour la période décembre 2009-décembre 2013 (65,1 millions). Ce sont plus de 97 000 fonctionnaires hospitaliers (contre près de 163 000 en 2014) qui ont perçu un montant brut de 641 euros en moyenne en 2015, soit 11 % des fonctionnaires des hôpitaux publics.

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 en mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 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 dépendant de la catégorie hiérarchique ou transférés 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 limites 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 de jours cumulables, qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel, est limité à soixante.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2016 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 2016, sur ce périmètre, 74 200 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,8 % par rapport à 2015) pour un montant total de 84,0 millions d'euros (+10,1 % par rapport à 2015), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

3

1 132 euros et un montant médian de 875 euros (voir V 3-A2-1). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2016, comme les quatre années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (63,8 %). 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.

Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2016

	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	84,0	1 132	260	875	2 240
Fonctionnaires de catégorie A	31,5	33,1	1 417	375	1 250	2 750
Fonctionnaires de catégorie B	40,8	29,7	981	320	800	1 920
Fonctionnaires de catégorie C	14,5	7,9	734	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	8,1	7,8	1 305	320	1 000	2 625
Contractuels	2,2	0,0	1 345	260	1 125	2 875
Autres	2,9	0,0	1 517	325	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,4	1,7	925	240	750	1 885
30 à 34 ans	8,5	6,4	1 028	260	800	2 000
35 à 39 ans	13,8	10,9	1 065	320	875	2 080
40 à 44 ans	17,4	14,4	1 111	320	880	2 125
45 à 49 ans	15,6	13,1	1 128	320	880	2 240
50 à 54 ans	15,0	12,6	1 133	260	880	2 250
55 ans et plus	27,3	25,0	1 233	250	875	2 500
Hommes	63,8	58,5	1 237	320	1 000	2 375
Femmes	36,2	25,5	948	240	750	1 875

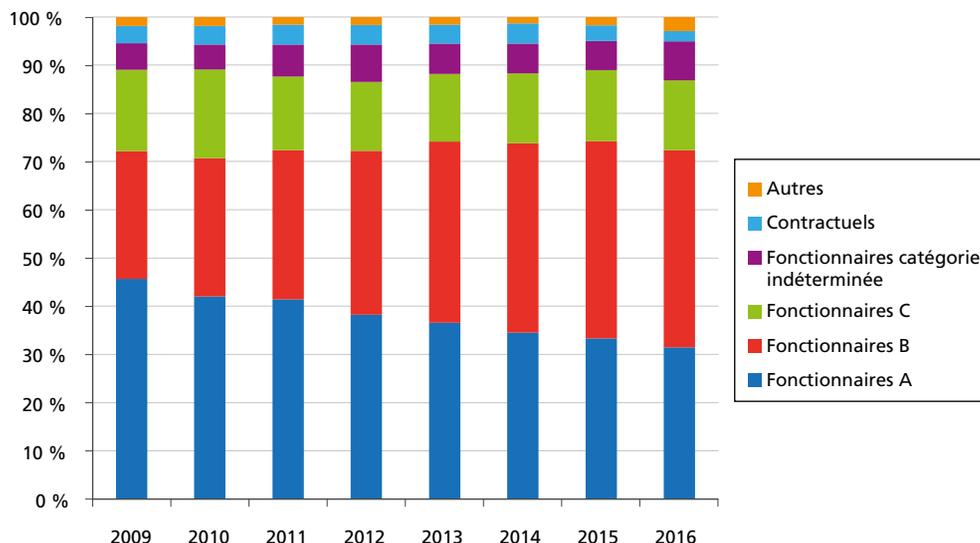
Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Lecture : En 2016, les fonctionnaires de catégorie B représentent 40,8 % 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 29,7 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 981 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 1 920 euros.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-A2-2 : Évolution 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.

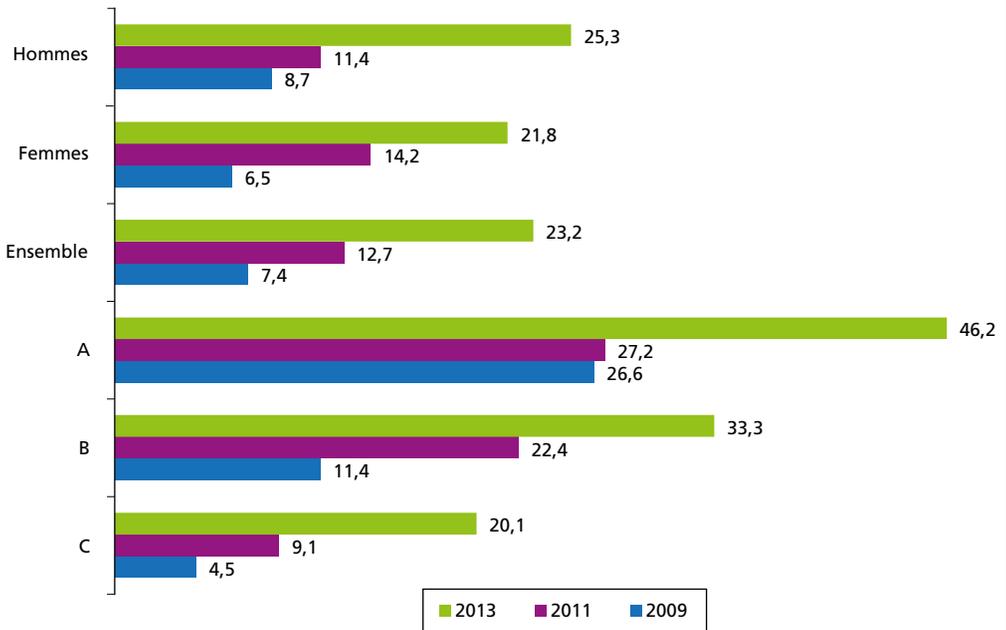
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Dans la fonction publique territoriale, 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.

En 2013, le nombre de CET s'établit toutes catégories confondues à 23 comptes pour 100 agents (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).

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^e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

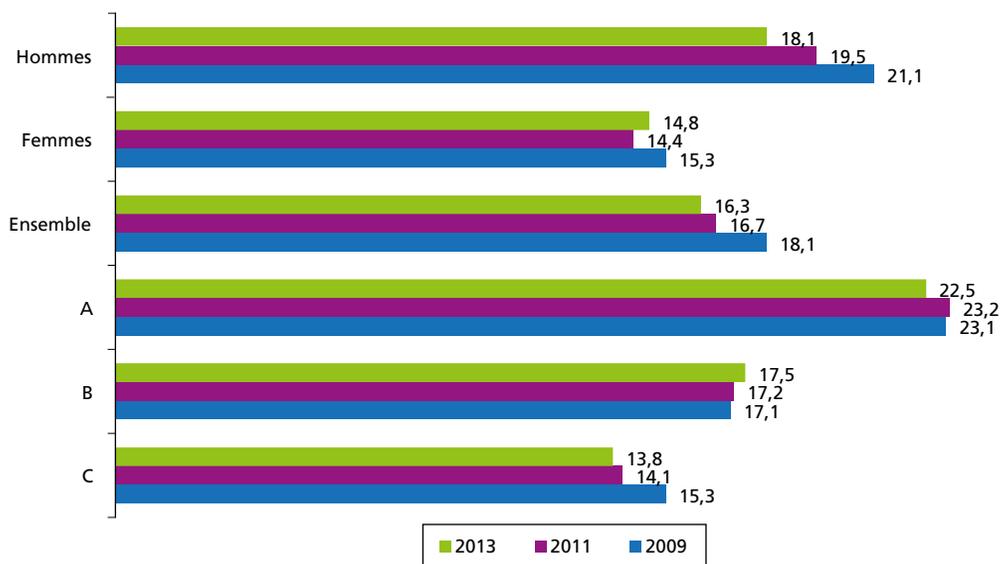
Lecture : Dans la FPT, en moyenne, on comptabilise 25,3 CET pour 100 hommes en 2013.

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).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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^e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

Note de lecture : Dans la FPT, les hommes ont 18,1 jours en moyenne sur leur CET en 2013.

Dans les **établissements de santé du secteur public**, le nombre de jours de CET rachetés en 2015 augmente encore fortement (+58 %), avec plus de 628 800 jours, dans la continuité des fortes hausses observées depuis 2013 (avec 398 000 en 2014 et 362 000 en 2013, contre 16 000 en 2012). Ceci représente un montant total de 122,1 millions d'euros (après 93,7 millions en 2014 et 85,9 millions en 2013), dont 82,8 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 39 300 bénéficiaires de ces rachats, plus de 16 000 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 148 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}16 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Outre les opérations de conversion effectuées en 2015, qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report des jours non pris au 31 décembre dans le CET « historique » pourrait expliquer ces très fortes augmentations du nombre de jours de CET rachetés depuis 2013.

Bibliographie

- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2017), « Les salaires dans la fonction publique en 2015 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, mars 2017.
- Goussen J., Gualbert N. (2017), « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee première* n° 1662, juillet 2017.
- Goussen J., Busch F. (2017), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1667.
- Berger E., Dennevault C. (2017), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière. En 2014, le salaire net moyen augmente de 0,3 % en euros constants », *Insee Première* n° 1641.
- Baudry M. (2016), « La rémunération des personnels militaires en 2015 », *Ecodef* n°81
- Vroylandt T. et Paliod N. (2017), « Les assistant-e-s maternel-le-s ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », *Études et Résultats* n°1020, Drees.
- Berger E., Bonnet O., Julia E., Vuillemin T., (2017), « Salaires dans le privé », *Insee Première* n° 1669.
- Dennevault C., Gualbert N., Hama S. (2016), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2014 », Vue 3. du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2016*, DGAFP.
- DGAFP (2017), « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2017 », *Stats Rapides*.
- Baradji E., Dorothee 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
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- DGAFP (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*.
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.
- 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
- Nancy 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/.../rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf

