

## Les rémunérations dans la fonction publique



## 3-1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

### Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2016 est de 2 232 euros dans la fonction publique :

- 2 505 euros dans la FPE ;
- 1 902 euros dans la FPT ;
- 2 258 euros dans la FPH.

L'évolution en 2016 du salaire net moyen en euros constants est de +0,3 % dans la fonction publique :

- +0,2 % dans la FPE ;
- +0,4 % dans la FPT ;
- +0,4 % dans la FPH.

L'évolution en 2016 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de +1,5 % dans la fonction publique :

- +1,7 % dans la FPE ;
- +1,1 % dans la FPT ;
- +1,5 % dans la FPH.

Point fonction publique : +0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Faustine BUSCH  
DGCL\*

Céline DENNEVAULT  
Drees\*\*

Natacha GUALBERT  
DGAFP\*\*\*

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2016, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 714 euros. Il est de 3 058 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 303 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 736 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 2 232 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Il s'élève à 2 505 euros mensuels dans la fonction publique de l'État, à 1 902 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 258 euros dans la fonction publique hospitalière. Le salaire mensuel net médian qui partage en deux parts égales les populations est de 1 982 euros dans l'ensemble de la fonction publique avec 2 310 euros à l'État, 1 718 euros dans la territoriale et 1 109 euros dans l'hospitalière.

En 2016, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,5 %, 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. Ces évolutions sont proches de celles de 2015 (respectivement +0,6 % et +0,9 %), suite notamment à la revalorisation de 0,6 % du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2016. L'année 2015 avait été dynamique avec une inflation quasi nulle et une revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Compte tenu de la reprise de l'inflation qui s'accroît légèrement en 2016 (+0,2 % contre +0,0 % en 2015), le salaire net moyen ralentit en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique (+0,3 % après +0,6 %). Dans la fonction publique de l'État, il augmente de +0,2 % (après +0,4 % en 2015), de +0,4 % dans la fonction publique territoriale (après +0,8 % en 2015) comme dans la fonction publique hospitalière (après +0,6 % en 2015).

\* 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.

## Les rémunérations dans la fonction publique

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 point), ainsi que dans la FPT (+0,01) et plus fortement dans la FPH (+0,03).

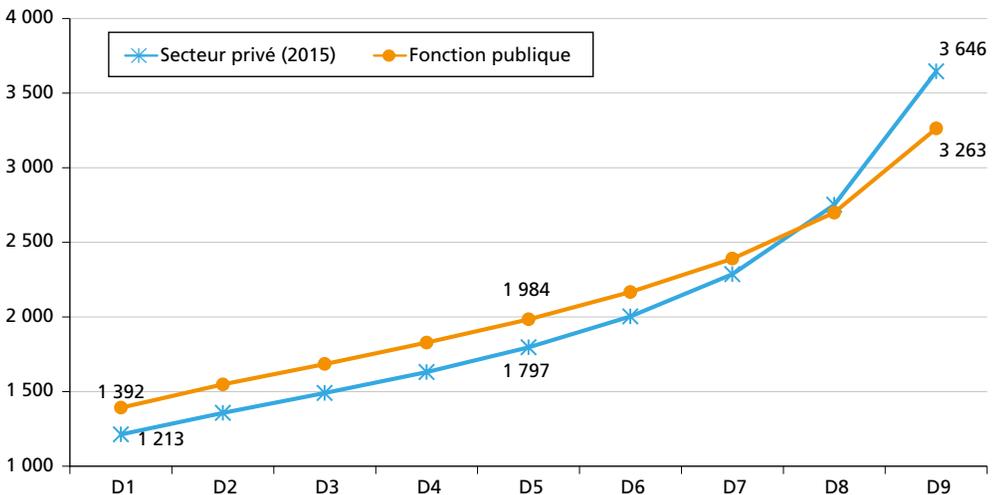
Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,5 % en euros constants. L'évolution de la RMPP nette est restée stable dans l'ensemble de la fonction publique. La légère accélération de l'inflation contribue à un ralentissement de la RMPP en euros constants : +1,7 % après +1,8 % en 2015 dans la FPE, +1,5 % dans la FPH et +1,1 % après +1,7 % dans la FPT. Cela s'explique en partie, au moins pour la FPE, par un ralentissement des mesures catégorielles, consécutivement à l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires [PPCR] qui prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations sur plusieurs années. Cette évolution moyenne cache toutefois une certaine dispersion, avec entre 35 % (FPE) et 39 % (FPH) 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 s'accroît cette année à la suite notamment de l'accélération de l'inflation.

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

En 2016, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 232 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 984 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 2 263 euros et le salaire net médian de 2 009 euros par mois, soit un peu plus de 1,3 % supérieur aux salaires moyens et médians incluant les contrats aidés. En 2015<sup>1</sup>, dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élevait 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 en 2016 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 et sont celles de 2015, l'année 2016 n'étant pas encore disponible au moment de la publication de ce rapport.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

1 Les données 2016 sur le secteur privé n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. Les niveaux 2015 sont donnés à titre d'information.

## 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 à signaler :**

– **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. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'agriculture par exemple.

Depuis l'édition 2016, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (Encadré 6 : les rémunérations des militaires de la FPE en 2016). Le changement de système d'information RH-Paie des armées avait fortement affecté la qualité des 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. Depuis l'édition 2017, les évolutions de salaires pour les militaires sont calculées à partir de Siasp. Ces données diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire économique de la Défense (service statistique ministériel du ministère des Armées). En effet, le Recensement des Agents de l'État (RAE) et Siasp ne portent pas sur les mêmes périmètres (en particulier, le RAE inclut Mayotte, les COM et les agents en poste à l'étranger). Cette année, pour se rapprocher du champ du RAE, les élèves ont été exclus.

– **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, les assistants maternels et familiaux sont exclus du champ. 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 depuis le rapport annuel 2017 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. Les règles de classification sont détaillées dans l'édition 2017 du rapport.

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-Vingt et le CHU de Montpellier

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. 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 ».

## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

– **Les établissements médico-sociaux (ETMS)**, qui regroupent les « établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux » dont la catégorie juridique est 7366, 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).

Dans les statistiques de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), les ETMS recourent les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014). Toutefois, ici, 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 relève de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux.

Les données 2015 de la FPH ont été corrigées par rapport à l'édition précédente, à la suite de la détection d'erreurs.

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<sup>2</sup>, 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).

À partir de l'édition 2017 du rapport annuel, le calcul des équivalents temps plein a été revu pour les trois versants de la fonction publique, dans un souci d'homogénéisation. Les données en niveau présentées depuis cette édition ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans les éditions précédentes. 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 +/-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 pour l'année 2015. Pour 2016, à la date de parution du Rapport

<sup>2</sup> 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

annuel, les données pour le privé n'étaient pas encore disponibles, à la suite de la prise en compte du passage de la déclaration annuelle des données sociales à la déclaration sociale nominative dans les systèmes d'information.

**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 2016).

### 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<sup>3</sup> ;

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

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

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

<sup>3</sup> Voir Daussin-Benichou et al. (2014).

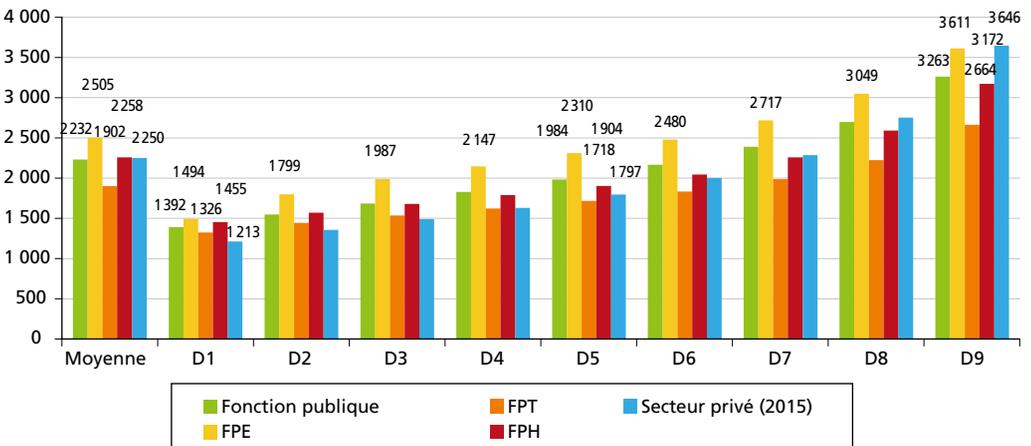
## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

3

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2016, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,34 dans la fonction publique. En 2015, ce rapport était de 3,01 dans le secteur privé. Dans la fonction publique, la progression des rémunérations est croissante avec les déciles et le rapport interdéciles augmente de 0,01 point. Les salaires les moins élevés ont, cette année, moins progressé que les autres, avec une évolution de 0,2 % pour les deux premiers déciles contre +0,4 % à +0,7 % pour les autres déciles. Ces populations n'ont en effet pas connu de mesures de revalorisation spécifiques cette année, contrairement aux deux années précédentes où les grilles des agents de catégorie C et d'une partie des agents de catégorie B-type avaient connu d'importantes revalorisations.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique en 2016 sont supérieurs à ceux du secteur privé en 2015, 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 1 392 euros en 2016 dans la fonction publique, contre 1 213 euros dans le secteur privé en 2015 soit un écart de 14,8 % 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 3 263 euros dans la fonction publique en 2016 contre 3 646 euros mensuels dans le secteur privé en 2015.

**Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2016 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 et sont celles de 2015, l'année 2016 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

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

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

Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

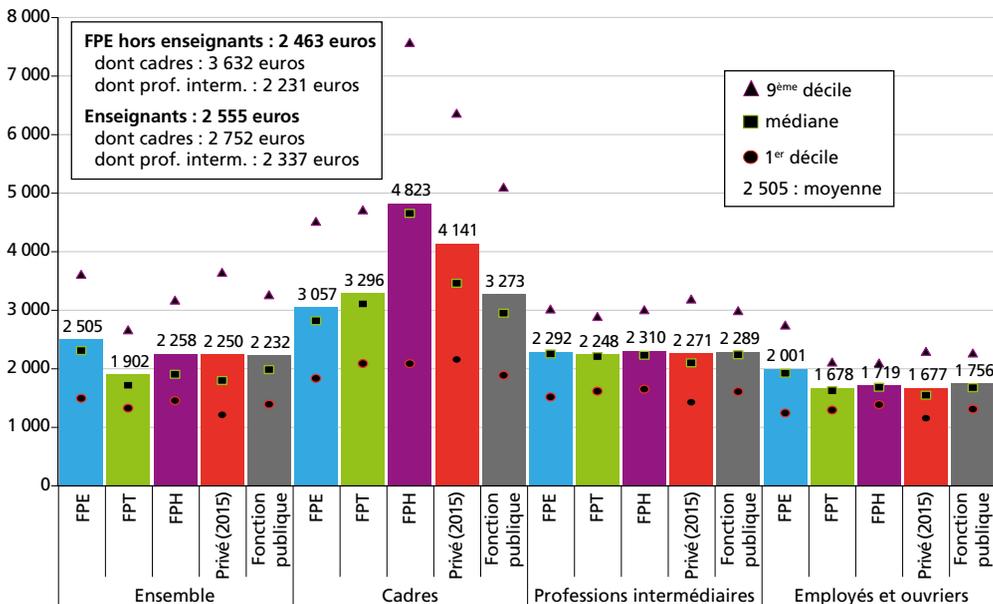
## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

### 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 (2 505 euros en 2016, voir **Figure V 3-3**), que dans la fonction publique hospitalière (2 258 euros), et la fonction publique territoriale (1 902 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 310 euros dans la FPE, 1 904 euros dans la FPH et 1 718 euros dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport interdéciles de 2,42 en 2016) et la FPH (2,18) et plus modéré dans la FPT (2,01). Cette dispersion augmente légèrement dans la FPE (+0,01 point) et dans la FPT (+0,01 point), et plus fortement dans la FPH (+0,03 point).

**Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2016 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. Les données présentées sont celles de 2015, les données 2016 n'étant pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

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

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

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

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 2016, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 714 euros, avec 3 058 euros dans la FPE, 2 303 euros dans la FPT et 2 736 euros dans la FPH (Figure V 3-4). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,4 % et atteignent 2 751 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 098 euros dans la FPE, 2 339 euros dans la FPT et 2 756 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 2 232 euros dans la fonction publique (Figure V 3-5), avec 2 505 euros dans la FPE, 1 902 euros dans la FPT et 2 258 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 18,1 % dans la FPE, 17,4 % dans la FPT et 17,5 % 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 nets est quasiment identique à celui sur les salaires bruts, 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'enseignants). 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 2016, il s'élève à 2 672 euros dans la FPE, 2 117 euros dans la FPH, et 1 985 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7,6 % à 9,5 % 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 2016, il est de 2 068 euros dans la FPE, de 1 682 euros dans la FPT, et de 1 611 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 820 euros dans la FPE à 1 478 euros dans la FPT 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 versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2016 (en euros)

	Ensemble FP							FPH							FPT							FPE (ministères et établissements publics)						
	9 <sup>ème</sup> décile	3 <sup>ème</sup> quartile	1 <sup>er</sup> quartile	1 <sup>er</sup> décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 <sup>ème</sup> décile	3 <sup>ème</sup> quartile	1 <sup>er</sup> quartile	1 <sup>er</sup> décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 <sup>ème</sup> décile	3 <sup>ème</sup> quartile	1 <sup>er</sup> quartile	1 <sup>er</sup> décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 <sup>ème</sup> décile	3 <sup>ème</sup> quartile	1 <sup>er</sup> quartile	1 <sup>er</sup> décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)
<b>Ensemble</b>	3 967	3 087	1 962	1 702	2 415	2 714	100,0	3 831	2 931	1 974	1 772	2 308	2 736	100,0	3 224	2 529	1 813	1 621	2 080	2 303	100,0	4 382	3 508	2 333	1 829	2 835	3 058	100,0
Fonctionnaires	3 950	3 153	2 088	1 847	2 516	2 775	76,0	3 413	2 880	1 975	1 875	2 369	2 559	74,0	3 298	2 621	1 907	1 746	2 170	2 397	79,0	4 549	3 648	2 509	1 867	2 960	3 239	73,3
dont catégorie A	4 953	3 967	2 682	2 363	3 195	3 504	27,2	4 095	3 481	2 432	2 259	3 100	3 862	19,3	4 593	3 443	2 698	2 432	3 100	3 961	7,6	4 999	3 988	2 700	2 388	3 191	3 526	48,3
dont catégorie B	3 545	2 713	1 966	1 751	2 833	2 874	13,6	3 456	3 220	2 404	2 147	2 854	2 118	16,3	3 466	3 109	2 408	2 161	2 805	2 117	11,8	3 636	2 824	2 350	1 863	2 891	2 945	13,9
dont catégorie C	2 655	2 352	1 886	1 751	2 087	2 161	34,6	2 601	2 346	1 927	1 806	2 118	1 806	38,5	2 612	2 304	1 849	1 712	2 040	1 712	59,5	2 918	2 556	2 018	1 863	2 256	2 355	11,0
Contractuels	3 371	2 454	1 685	1 525	1 928	2 271	16,4	2 466	2 054	1 698	1 585	1 868	1 984	18,9	2 875	2 117	1 649	1 535	1 816	2 071	16,3	4 019	3 284	2 160	1 486	2 258	2 579	16,1
Autres catégories et statuts	7 736	4 587	2 485	1 956	3 071	3 942	5,1	9 485	8 174	4 799	3 568	4 799	6 549	7,0	4 472	3 638	2 100	1 296	1 296	2 016	0,5	3 838	3 249	2 340	1 936	2 772	2 847	8,1
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	3 998	3 115	1 998	1 755	2 446	2 751	97,0	3 855	2 949	1 990	1 795	2 320	2 756	98,3	3 258	2 559	1 845	1 676	2 107	2 339	95,7	4 409	3 533	2 374	1 935	2 862	3 098	97,5
Bénéficiaires de contrats aidés	1 611	1 506	1 420	1 466	1 468	1 499	3,0	1 664	1 588	1 467	1 408	1 515	1 536	1,7	1 608	1 515	1 468	1 396	1 468	4,3	1 531	1 468	1 467	1 448	1 467	1 493	2,5	
Femmes	3 680	2 948	1 924	1 685	2 340	2 579	63,5	3 514	2 847	1 969	1 771	2 589	2 290	77,7	3 082	2 402	1 780	1 611	2 007	2 213	58,3	4 035	3 274	2 256	1 768	2 716	2 877	60,6
Hommes	4 488	3 372	2 049	1 741	2 567	2 949	36,5	6 677	3 345	1 993	1 777	2 383	3 247	22,3	4 426	3 680	1 882	1 643	2 204	2 429	41,7	4 914	3 842	2 485	1 975	3 054	3 337	39,4
Moins de 30 ans	2 536	1 468	1 639	1 468	1 895	1 981	12,0	2 432	1 768	1 632	1 632	2 028	1 980	16,0	2 188	1 962	1 551	1 458	1 725	1 777	11,1	2 802	2 441	1 656	1 468	2 101	2 126	10,8
30-39 ans	3 304	2 748	1 964	1 730	2 336	2 486	22,3	3 314	2 648	1 977	1 791	2 539	2 257	25,3	2 930	2 445	1 829	1 650	2 033	1 942	19,4	3 508	2 926	2 244	1 836	2 665	2 652	23,3
40-49 ans	3 916	3 156	2 040	1 783	2 545	2 762	30,0	3 736	3 034	2 027	1 826	2 360	2 027	27,2	3 272	2 565	1 863	1 686	2 122	2 344	30,0	4 245	3 494	2 530	2 045	2 944	3 110	31,4
50-59 ans	4 382	3 436	2 078	1 783	2 078	2 967	29,1	4 316	3 324	2 130	1 851	2 605	3 072	26,8	4 346	3 446	1 888	1 686	2 198	2 434	32,5	4 972	3 967	2 661	2 087	3 239	3 464	27,3
60 ans et plus	5 707	4 086	2 208	1 818	3 009	3 487	6,6	3 385	2 475	1 897	1 633	2 333	2 166	4,7	4 057	3 039	1 923	1 700	2 302	2 655	7,0	6 047	4 597	2 795	2 179	3 636	3 354	7,3

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

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.



## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

### La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,5 % 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.

Le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9 % à celui des hommes en 2016. Cet écart s'est réduit de 0,2 point par rapport à 2015. Il est de plus moins important que dans le secteur privé (écart de 18,4 % en 2015). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,6 % en 2016) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,1 %) alors qu'ils sont réduits à 8,0 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (14,3 %) et la FPT (9,1 %, Voir Fiche thématique 6.3-4).

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique<sup>4</sup>.

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.

<sup>4</sup> 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).

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 rémunérations 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 complémentaire menée sur les données de la base Siasp met 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. En effet, 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 donnés : les femmes perçoivent en moyenne 3,0 % de moins que les hommes en 2016 (après 3,2 % en 2015).

Enfin, à la suite de ces études, la DGAFP a entamé des travaux exploratoires pour développer des indicateurs d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur le seul champ des fonctionnaires de la FPE, à partir de Siasp. L'objectif est d'appuyer les ministères pour qu'ils soient en capacité d'enrichir leur bilan de situation équilibrée.

La méthode proposée repose sur des indicateurs produits corps par corps en s'appuyant sur les données au niveau de l'échelon. Elle permet de mesurer les effets constitutifs des inégalités au niveau d'un corps ou d'un employeur (agrégats de corps).

La méthodologie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon des « effets démographiques » et des « effets primes ».

Les effets de structure (ou « effets démographiques ») traduisent les différences de répartition dans les grilles salariales entre les femmes et les hommes. Ils chiffrent l'effet global sans présager de la cause (hasard, ségrégation horizontale liée à une autosélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières).

Lorsqu'à un corps, grade, échelon donné, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'écart « effets primes » s'explique par :

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

Pour analyser les écarts de rémunération d'un ensemble de corps (par exemple un ministère), la méthodologie décompose l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets intracorps (« effets démographiques » et « effets primes ») et les effets « ségrégation horizontale ». Ces derniers traduisent le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une autosélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, ou liée à une forme de discrimination à l'embauche.

Au niveau de l'ensemble des ministères (hors EPA), l'écart de salaire net mensuel en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes rapporté au salaire moyen est de 13,7 %. Les effets intracorps (5,0 %) se décomposent entre des « effets démographiques » (3,0 %) et des « effets primes » (2,0 %). S'y ajoutent les effets « ségrégation horizontale » (8,7 %).

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

En 2016, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 775 euros composé de 2 150 euros de traitement indiciaire brut et de 625 euros de primes et indemnités (**Figure V 3-6**).

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 22,5 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants, et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,1 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,2 % dans la FPT et 22,8 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (28,5 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 79 euros par mois dans la FPE, soit 11,1 % des primes et indemnités. 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 17,5 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,3 %) et de la FPT (17,2 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

**Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2015 et 2016**  
[en euros]

	FPE		dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>3 209</b>	<b>3 239</b>	<b>3 168</b>	<b>3 196</b>	<b>2 372</b>	<b>2 397</b>	<b>2 536</b>	<b>2 559</b>	<b>2 747</b>	<b>2 775</b>
- Traitement brut	2 502	2 528	2 453	2 477	1 818	1 842	1 956	1 976	2 126	2 150
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	707	711	715	719	554	555	581	583	622	625
<i>dont indemnité de résidence<sup>(1)</sup></i>	28	28	26	27						
<i>dont supplément familial<sup>(1)</sup></i>	32	32	33	34						
<i>dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT</i>	647	651	655	659						
<i>dont ensemble des heures supplémentaires</i>	nd	nd	nd	nd						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	20,1	20,7	20,6						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	22,0	22,6	22,5	23,4	23,2	22,9	22,8	22,6	22,5
<b>Cotisations sociales<sup>(2)</sup></b>	<b>551</b>	<b>567</b>	<b>545</b>	<b>560</b>	<b>400</b>	<b>412</b>	<b>430</b>	<b>442</b>	<b>468</b>	<b>482</b>
- Cotisations sociales salariées (b)	299	313	296	309	214	224	231	241	252	264
- CSG et CRDS (c)	252	254	249	251	186	188	199	201	216	218
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2 658</b>	<b>2 672</b>	<b>2 623</b>	<b>2 636</b>	<b>1 972</b>	<b>1 985</b>	<b>2 106</b>	<b>2 117</b>	<b>2 279</b>	<b>2 294</b>
<b>Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus</b>	<b>2 658</b>	<b>2 672</b>	<b>2 623</b>	<b>2 636</b>	<b>1 971</b>	<b>1 985</b>				

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 mensuelisé. Hors militaires.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

nd : non disponible

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

### Augmentation du salaire net moyen de 0,5 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique en 2016 soit +0,3 % en pouvoir d'achat

En 2016, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 0,9 % en euros courants (+0,9 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir **Figure V 3-7**) après +0,9 % en 2015.

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<sup>er</sup> janvier 2016 (+0,4 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,5 % (de même hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,6 % en 2015.

Les augmentations ont été plus faibles dans le bas de la hiérarchie salariale (+0,2 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut (+0,6 % au neuvième décile). Cela s'explique notamment par un ralentissement conséquent des mesures de revalorisation des grilles pour les agents de catégorie C (seuls quelques corps à faibles effectifs ont été revalorisés en 2016), après une importante revalorisation qui concernait l'ensemble des agents de la catégorie les deux années précédentes.

L'évolution du salaire net moyen en valeur est restée stable entre 2015 et 2016 dans la FPE (+0,4 %). En revanche, elle est moins favorable en 2016 qu'en 2015 dans la FPT (+0,6 % après +0,8 % en 2015) et dans la FPH (+0,6 %).

**Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2016**  
[en %]

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

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

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

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le premier décile net augmente de 0,2 % et le neuvième décile de 0,6 %. Le premier quartile net augmente de 0,3 % et le troisième quartile de 0,7 %.

Dans la FPE, le premier décile net recule de 0,3 %. Cette baisse s'explique par une augmentation du nombre d'apprentis. Leur proportion parmi les 10 % des agents les moins rémunérés passe de 0,5 % en 2015 à 1,9 %.

Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie C augmente de 0,6 % en 2016, celui des catégories B de 0,2 % et celui des catégories A de 0,4 %. Cette évolution plus importante du salaire des fonctionnaires de catégorie C s'explique par une hausse des primes, liée notamment au passage en 2016 d'une partie des agents de la catégorie C au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et par l'augmentation de la prime de sujétions spéciales des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le haut de la distribution (+0,1 % pour le premier décile contre +1,2 % pour le neuvième décile de salaire net).

Dans la FPT, l'évolution du premier décile est inférieure à celle du neuvième (+0,3 % pour le premier décile contre +0,8 % pour le neuvième). Hors contrats aidés, l'ampleur des évolutions salariales est exactement croissante avec les déciles (de +0,3 % pour le premier décile à +0,8 % pour le neuvième).

En parallèle de l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a pâti de la légère accélération de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) passant de +0,04 % en 2015 à +0,18 % en 2016. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est moins favorable aux agents qu'en 2015. Elle est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +0,2 % dans la FPE (après +0,4 % en 2015), +0,4 % dans la FPT (après +0,8 % en 2015) et +0,4 % dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,3 % 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 0,5 % en euros constants en 2016. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,9 % 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.

Du fait de son poids prépondérant dans le salaire brut et de son évolution plus dynamique que celle des autres composantes, le traitement indiciaire brut moyen explique l'essentiel de la hausse du salaire moyen en 2016. Cette augmentation du traitement est liée à la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet, ainsi qu'à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR, voir Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). Ce protocole a débuté en 2016 avec la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour les fonctionnaires des filières paramédicales et sociales de catégorie A, et de l'ensemble de la catégorie B hors policiers, agents de l'administration pénitentiaire et instituteurs.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accélérer en 2016 dans la FPE (+0,8 % après +0,6 % en 2015), mais ralentit fortement dans la FPT (+1,1 % après +1,6 % en 2015) et légèrement dans la FPH (+0,9 %).

La part des primes (**Figure V 3-6**) est restée stable dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE, malgré la bascule d'une partie des primes en points instaurée par le protocole PPCR, suite notamment à une augmentation en moyenne des primes des fonctionnaires de catégorie C et à la revalorisation du point d'indice sur lequel une grande partie des primes est indexée. Elle a légèrement baissé pour les fonctionnaires de la FPT (23,2 % après 23,4 %) et de la FPH (22,8 % après 22,9 %).

L'évolution des primes s'est cependant ralentie dans la FPE par rapport à 2015, avec +0,4 % après +0,7 % en 2015, et s'est stabilisée dans la FPT après +0,8 % en 2015. Malgré l'augmentation moyenne des primes des agents de catégorie C dans la FPE et la revalorisation du point d'indice sur lequel une partie des primes est indexée, la baisse du montant versé au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (voir Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat [Gipa]), et surtout la bascule d'une partie des primes en points instaurée par le protocole PPCR expliquent ce ralentissement de l'évolution des primes. Cependant, dans la FPH, les primes ont augmenté de 0,3 % malgré cette bascule primes-points. Ceci s'explique en partie par l'augmentation des primes indexées sur le point d'indice, et par une augmentation du montant versé dans les établissements de santé du secteur public au titre des rachats de jours de CET (voir Annexe 2 : le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps).

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 (+0,4 point) en 2016 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 -0,6 point dans la FPE ainsi que dans la FPT et de -0,5 point dans la FPH.

**Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2016**

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>
- Traitement brut	0,9	0,8	0,8	0,7	1,1	1,1	0,9	0,8	0,9	0,9
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,4	0,1	0,4	0,1	0,0	0,0	0,3	0,1	0,3	0,1
dont indemnité de résidence <sup>(1)</sup>	-0,2	0,0	3,7	0,0						
dont supplément familial <sup>(1)</sup>	-0,2	0,0	2,8	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,4	0,1	0,4	0,1						
dont ensemble des heures supplémentaires	nd	nd	nd	nd						
<b>Cotisations sociales<sup>(2)</sup></b>	<b>2,7</b>	<b>-0,6</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>2,8</b>	<b>-0,6</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>2,8</b>	<b>-0,6</b>
- Cotisations sociales salariées (b)	4,5	-0,5	4,2	-0,5	2,8	-0,5	4,1	-0,5	4,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	0,6	-0,1	0,6	-0,1	0,9	-0,1	0,8	-0,1	0,7	-0,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>

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.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2014» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(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 : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

nd : non disponible

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

**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**, plus des deux tiers de la progression des rémunérations en 2016 provient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET) qui représentent 64 % des facteurs de progression (après 75 % en 2015, en baisse), suivi par les mesures catégorielles (20 %, en augmentation par rapport à 2015 où elles représentaient 14 %) et les mesures générales (16 %) dont le poids augmente par rapport à 2015 (11 %).

**Les mesures générales**

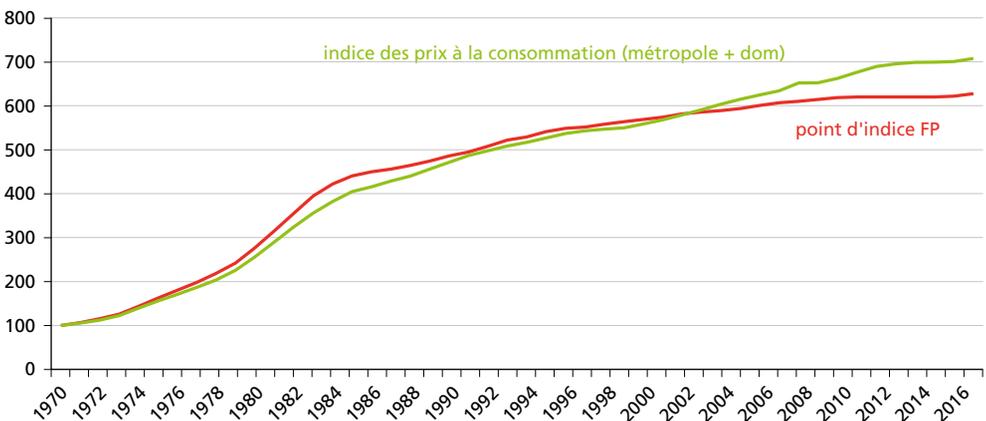
Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points uniformes et par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

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<sup>er</sup> juillet 2016 et +0,6 % au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1<sup>er</sup> février 2017.

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

En base 100 en 1970



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

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

En outre, aucune attribution générale de point d'indice n'a eu lieu depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1<sup>er</sup> décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

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

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

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2016 (décret n° 2016-1176 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 (décret n° 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. Cette réforme est en cours de transposition au corps homologue du ministère des armées.

– 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). Ils prendront effet le 1<sup>er</sup> février 2019. 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<sup>er</sup> 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 au 1<sup>er</sup> janvier 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 au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale 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 est réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017 pour les corps paramédicaux et sociaux, 4 points d'indice en 2017 et 5 points d'indice en 2019 pour les autres corps.

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

### Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2016 de 1,5 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 65,2 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2015 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2015 et 2016 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (66,6 % 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 cette situation, autour de 37 % 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 la FPE et un sur cinq dans les autres versants.

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 69,7 % dans la FPE et 65 % dans la FPH, mais seulement 19,3 % dans la FPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) nette mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2015 et 2016 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette est restée stable dans l'ensemble de la fonction publique, à +1,8 % (en pouvoir d'achat, +1,5 % après +1,8 % en 2015, suite à la légère reprise de l'inflation : +0,18 % après +0,04 % en 2016). L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés, comme en 2015. En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a ralenti dans les trois versants (+1,7 % après +1,8 % en 2015 dans la FPE, +1,5 % en 2016, et +1,1 % après +1,7 % dans la FPT). Cela s'explique en partie, au moins pour la FPE, par un ralentissement des mesures catégorielles, consécutivement à l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR) qui prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations sur plusieurs années.

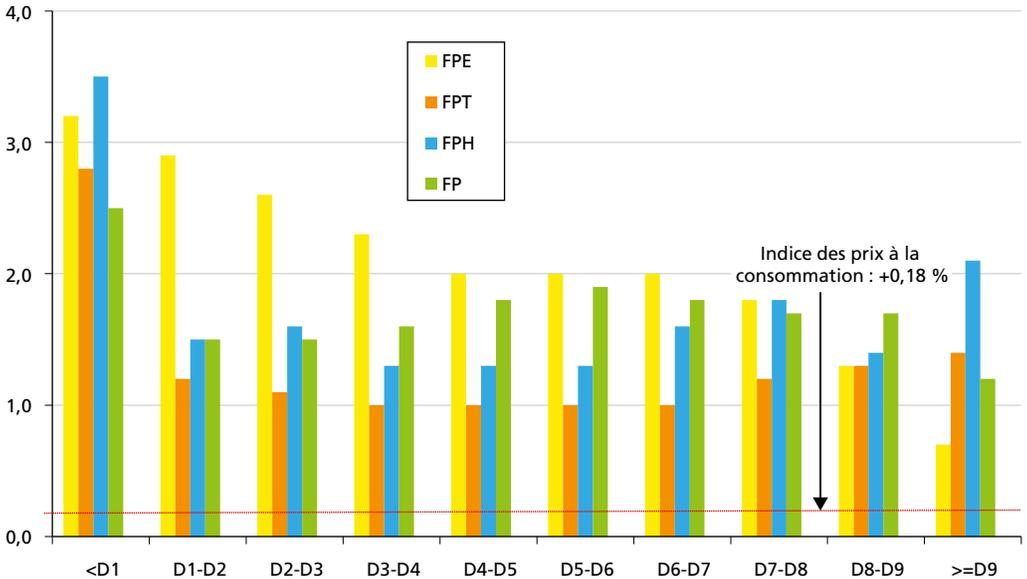
### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2015 et 2016 pour 32,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 31,7 % des agents de la FPE, 32,5 % de ceux de la FPT, et 34,3 % de ceux de la FPH (Figure V 3-11). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération augmente ainsi de 3 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente (+8,7 points dans la FPT mais -2,7 points 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 8 % 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. Cette année s'ajoute l'impact en année pleine de la suppression de l'Indemnité exceptionnelle de compensation de la CSG (IECSG) qui affecte directement les plus gros bénéficiaires de cette mesure créée en 1997 et se réduit à hauteur de leur avancement plus les autres.

En 2016, la rémunération nette de 36,8 % 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 augmente, après trois années consécutives de baisses liées notamment au ralentissement de l'inflation sur cette période, cette dernière ayant connu une légère accélération cette année. Cette part était de 30,1 % en 2015 et de 1,2 point supérieure en 2014. En lien avec la structure du personnel par catégorie, les agents sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (34,7 % soit 0,2 point de moins qu'en 2015), et la FPH (38,7 % soit 7,9 points de plus qu'en 2015) que dans la FPT (37,8 %, soit 13,6 points de plus qu'en 2015).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2015 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 3,2 % pour les agents en place de la FPE rémunérés en dessous du premier décile en 2015, de 2,8 % pour ceux de la FPT et de 3,5 % 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. Dans la FPE, l'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux. Dans les autres versants, l'évolution de la RMPP est plus volatile selon les déciles.

Figure V 3-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2015 et 2016<sup>(1)</sup> selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2015 [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.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

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

Lecture : Les 10 % d'agents qui percevaient en 2015 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2016 une évolution de leur RMPP nette de +2,5 % dans la FP, avec +3,2 % dans la FPE, +2,8 % dans la FPT, et +3,5 % dans la FPH.

Dans la FPE, les cadres et professions intellectuelles supérieures (38,8 %) et les employés et ouvriers (37,1 %) en place ont plus souvent que les professions intermédiaires (29,2 %) connu une perte de pouvoir d'achat (voir Fiche thématique 6.3-11). Dans les deux autres versants, ce sont les employés et les ouvriers qui voient leur pouvoir d'achat s'éroder : ils sont 44,5 % dans la FPH et 39,9 % dans la FPT. C'est aussi le cas de respectivement 32,4 % et 31,6 % des professions intermédiaires, et 34,0 % et 31,2 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, dans la FPH et 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 moins évolué que l'inflation augmentent avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 35,4 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (34,3 % dans la FPE, 35 % dans la FPH et 36,6 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de 0,6 point dans la FPE, de 14,2 points dans la FPT pour les agents de 60 ans et plus.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-11 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 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 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>65,4</b>	<b>31,7</b>	<b>34,7</b>	<b>66,1</b>	<b>32,5</b>	<b>37,8</b>	<b>68,0</b>	<b>34,3</b>	<b>38,7</b>	<b>65,2</b>	<b>32,6</b>	<b>36,8</b>
Fonctionnaires	72,7	31,7	34,5	75,0	33,1	38,1	74,0	34,9	39,0	72,6	33,0	36,9
<i>dont catégorie A</i>	71,1	32,3	34,5	72,5	25,7	28,7	69,1	27,2	29,1	70,5	30,9	33,1
<i>dont catégorie B</i>	77,1	27,8	31,5	73,6	27,1	32,5	73,9	32,6	36,2	74,6	28,8	33,0
<i>dont catégorie C</i>	74,8	34,6	38,3	75,6	35,1	40,3	76,4	39,2	44,4	73,5	36,2	41,2
Contractuels	38,4	29,5	35,0	35,2	28,9	37,1	45,0	32,7	39,5	38,9	30,2	37,0
Autres catégories et statuts	69,7	35,3	37,6	19,3	27,3	39,8	65,0	29,6	34,5	66,3	33,6	36,7
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>66,8</b>	<b>31,8</b>	<b>34,8</b>	<b>67,9</b>	<b>32,7</b>	<b>38,0</b>	<b>68,8</b>	<b>34,3</b>	<b>38,8</b>	<b>66,6</b>	<b>32,8</b>	<b>36,9</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	11,0	12,8	14,4	23,3	20,7	23,4	22,0	30,0	32,1	18,4	20,4	22,7
Femmes	62,9	30,0	33,1	60,7	31,9	37,7	66,2	34,5	38,9	62,2	31,9	36,2
Hommes	69,1	34,2	37,0	73,6	33,3	37,8	74,3	33,5	38,2	70,3	33,8	37,6
Moins de 30 ans	29,5	30,8	34,3	39,2	30,4	36,6	50,9	31,6	35,0	38,6	31,0	35,4
30-39 ans	60,1	28,2	30,4	61,6	27,1	32,4	61,7	31,2	34,9	60,3	28,6	32,2
40-49 ans	75,5	30,2	33,0	72,5	31,9	36,9	76,8	33,7	37,8	73,4	31,6	35,4
50-59 ans	76,2	34,4	37,9	75,6	35,7	40,9	78,2	37,8	43,2	75,0	35,7	40,3
60 ans et plus	51,5	41,9	45,8	49,7	36,6	42,4	51,3	38,2	46,1	50,0	39,4	44,7

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.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

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

Lecture : 65,4 % des agents présents dans la FPE en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2015 et 2016. Le salaire net a diminué pour 31,7 % de ces agents et pour 34,7 % en euros constants.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents de catégorie A du fait des déroulements de carrière plus dynamiques.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans la fonction publique, mais avec des disparités selon les versants. En 2016, dans la FPE, l'évolution de la RMPP nette des fonctionnaires est en effet légèrement plus favorable que celle des contractuels (+1,7 % contre +1,6 % en euros constants). En revanche, elle est beaucoup plus favorable pour les contractuels dans la FPH et la FPT, avec respectivement +1,8 % en euros constants pour les contractuels contre 1,0 % pour les fonctionnaires et +1,9 % contre 0,7 %.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est supérieure à celle des fonctionnaires, avec des amplitudes différentes selon le versant : dans la FPE, +1,9 % en euros constants soit 0,2 point d'écart ; dans la FPH, +2,5 % soit 1,2 point d'écart ; et +3,0 % soit 2,0 points d'écart, dans la FPT 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 2016, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes (**Figure V 3-12**). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,6 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE et la FPT et +0,4 % en euros constants dans la FPH.

Figure V 3-12 : Évolutions en 2016 en euros constants de la RMPP nette des agents en place en 2015 et 2016 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								
	Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles								
	RMPP	Mé- diane	1 <sup>er</sup> décile	3 <sup>ème</sup> quar- tile	9 <sup>ème</sup> décile	RMPP	Mé- diane	1 <sup>er</sup> décile	3 <sup>ème</sup> quar- tile	9 <sup>ème</sup> décile	RMPP	Mé- diane	1 <sup>er</sup> décile	3 <sup>ème</sup> quar- tile	9 <sup>ème</sup> décile	RMPP	Mé- diane	1 <sup>er</sup> décile	3 <sup>ème</sup> quar- tile	9 <sup>ème</sup> décile				
<b>Ensemble</b>	1,7	1,2	-2,9	-0,6	3,9	8,2	1,1	0,6	-2,8	-0,5	2,7	5,6	1,5	0,8	-3,6	-0,9	3,6	7,4	1,5	0,8	-3,1	-0,7	3,4	7,1
Fonctionnaires	1,7	1,2	-2,8	-0,6	3,9	8,0	1,0	0,6	-2,8	-0,5	2,6	5,2	1,3	0,7	-3,5	-1,0	3,4	6,8	1,4	0,8	-3,0	-0,7	3,2	6,7
<i>dont catégorie A</i>	1,8	1,4	-3,2	-0,8	4,7	8,9	2,0	1,6	-1,6	-0,2	3,8	6,8	2,3	1,9	-3,1	-0,4	5,1	8,8	1,9	1,4	-3,2	-0,6	4,6	8,6
<i>dont catégorie B</i>	1,4	1,3	-1,6	-0,3	3,0	5,8	1,5	1,1	-1,7	-0,2	3,0	5,7	1,3	0,9	-3,0	-0,8	3,7	7,1	1,4	1,0	-2,1	-0,3	3,1	6,0
<i>dont catégorie C</i>	1,1	0,9	-2,5	-0,7	2,8	6,1	0,7	0,4	-3,1	-0,7	2,3	4,9	0,5	0,3	-3,9	-1,3	2,5	5,6	0,7	0,4	-3,3	-0,8	2,4	5,2
Contractuels	1,6	0,8	-3,5	-0,5	3,5	8,7	1,9	0,8	-3,0	-0,4	3,9	9,5	1,8	0,7	-3,5	-0,7	4,2	9,4	1,8	0,7	-3,4	-0,5	3,8	9,1
Autres catégories et statuts	1,9	1,0	-3,4	-1,0	4,6	9,4	3,0	1,4	-1,7	-0,2	10,3	19,9	2,5	1,7	-5,1	-0,7	6,1	13,6	2,2	1,1	-3,8	-0,9	5,0	10,2
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	1,7	1,2	-2,9	-0,6	3,9	8,2	1,1	0,6	-2,8	-0,5	2,6	5,5	1,5	0,8	-3,6	-0,9	3,6	7,4	1,5	0,8	-3,1	-0,7	3,4	7,1
Bénéficiaires de contrats aidés	0,8	0,4	-0,7	0,2	0,3	2,7	3,4	0,8	-2,3	0,1	5,1	13,2	2,6	1,1	-4,0	-0,7	5,9	11,2	2,7	0,3	-2,3	0,1	3,9	11,0
Femmes	1,8	1,2	-2,6	-0,5	4,0	8,3	1,1	0,6	-2,5	-0,4	2,5	5,4	1,4	0,7	-3,6	-1,0	3,6	7,3	1,5	0,8	-2,9	-0,6	3,4	7,1
Hommes	1,5	1,1	-3,3	-0,8	3,8	7,8	1,1	0,7	-3,1	-0,6	2,8	5,9	1,7	0,8	-3,6	-0,9	3,9	7,9	1,4	0,8	-3,3	-0,7	3,3	7,0
Moins de 30 ans	2,3	1,2	-4,9	-0,7	4,6	10,6	1,9	0,7	-3,1	-0,5	3,6	9,1	2,0	1,3	-4,1	-0,8	4,8	9,4	2,0	1,0	-4,0	-0,6	4,4	9,5
30-39 ans	2,4	1,7	-3,1	-0,4	4,9	9,6	1,7	1,0	-2,4	-0,3	3,3	6,7	2,3	1,1	-3,7	-0,7	4,5	9,0	2,2	1,2	-3,1	-0,4	4,2	8,5
40-49 ans	1,8	1,3	-2,9	-0,6	4,1	8,3	1,1	0,7	-2,8	-0,5	2,7	5,5	1,6	0,8	-3,4	-0,9	3,5	7,0	1,6	0,9	-3,0	-0,6	3,4	7,0
50-59 ans	1,3	0,8	-2,6	-0,7	3,3	7,1	0,7	0,4	-2,8	-0,6	2,3	4,8	1,0	0,4	-3,4	-1,2	2,9	6,1	1,0	0,5	-3,0	-0,8	2,8	5,9
60 ans et plus	0,6	0,4	-3,1	-1,2	2,5	5,7	0,6	0,3	-2,9	-0,6	2,3	4,9	0,4	0,2	-4,1	-1,2	2,6	6,0	0,5	0,2	-3,3	-1,0	2,4	5,4

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

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

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et avant la même année 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 2015 et 2016, le salaire net moyen a évolué de +1,7 %. Pour la moitié des agents en place en 2015 et 2016, le salaire net a augmenté de plus de 1,2 %. Il a diminué de 2,9 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,2 % pour 90 % des agents.

## Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon plus marquée dans la FPE et moins marquée dans la FPT et la FPH en 2016

En 2016, si la structure des emplois<sup>5</sup> était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)<sup>6</sup>, le salaire net moyen aurait augmenté de 0,2 % dans la FPE, de 0,8 % dans FPT et de 0,5 % dans la FPH. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires ont eu un léger impact positif sur l'évolution du salaire net moyen dans la FPE (+0,2 point, voir **Figure V 3-13**), et la FPH (+0,1 point), et négatif sur la FPT (-0,2 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.

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. 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 trois 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 antérieures<sup>7</sup>.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2016 que l'année précédente dans la FPE (-1,5 % après -1,4 %) et de façon moins marquée pour la FPT et la FPH avec respectivement : -0,7 % (après -0,9 % en 2015) et -1,1 %. En neutralisant les transferts de personnels entre versants, sur l'ensemble de la fonction publique il atteint -1,1 % après -1,3 %.

5 La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre, la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de grade et statut (fonctionnaires, contractuels, etc.) dans la FPH, et de cadre d'emploi et de statut dans la FPT.

6 L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

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.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

**Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2016**  
[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
<b>Évolution 2016/2015 (en %)</b>								
<b>Salaire moyen</b>								
Salaire brut	0,8	0,6	0,9	0,8	1,0	0,8	0,9	0,7
Salaire net de prélèvements	0,4	0,2	0,6	0,4	0,6	0,4	0,5	0,4
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,5		-0,7		-1,1		-1,1	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2		-0,2		0,1		-0,2	
<b>Salaire à structure constante</b>								
Salaire brut	0,6	0,4	1,1	1,0	0,8	0,6		
Salaire net de prélèvements	0,2	0,0	0,8	0,6	0,5	0,3		
Salaire brut des personnes en place <sup>(1)</sup>	2,2	2,1	1,7	1,5	2,0	1,8	2,0	1,8
Salaire net des personnes en place <sup>(1)</sup>	1,9	1,7	1,3	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5

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

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

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

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

(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).

### 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 2016 ».

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.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2015 et absents au 31 décembre 2016, est de 2 657 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en baisse de 0,4 % par rapport à celui des sortants de 2015), de 3 097 euros dans la FPE (-0,8 %), de 2 116 euros dans la FPT (-0,5 %) et de 2 422 euros dans la FPH (+1,5 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 53 ans dans la FPE, de 55 ans dans la FPT, et de 52 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 2017).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+46,6 %) que dans la FPH (+26 %) et la FPT (+17,7 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique.

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 dans chacun des versants de la fonction publique<sup>(1)</sup>

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						FP					
	Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temp plein mensualisé)	17 615	19 832	19 437	29 965	28 521	28 904	13 025	11 986	11 621	19 001	18 728	19 515	6 597	5 203	5 270	10 295	9 833	9 284	37 238	37 020	36 328	59 261	57 077	57 703
Salaire mensuel net moyen	2 149	2 109	2 113	3 170	3 122	3 097	1 727	1 758	1 798	2 105	2 127	2 116	1 906	1 911	1 922	2 350	2 387	2 422	1 958	1 967	1 984	2 686	2 669	2 657
Âge moyen	35	35	35	54	54	53	39	40	40	54	55	55	35	35	37	51	51	52	37	37	37	54	53	54

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

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp 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 2016 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31/12/2015 et présents au 31/12/2016. Les sortants de 2016 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31/12/2015 et absents au 31/12/2016.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquence pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

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.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

### Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,2 % dans les ministères et de 0,4 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 553 euros en 2016. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 7,7 % (Figure V 3-14).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2016

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>3 058</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>2 898</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>3 109</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>
<b>Cotisations sociales<sup>(1)</sup></b>	<b>553</b>	<b>2,2</b>	<b>-0,5</b>	<b>543</b>	<b>2,1</b>	<b>-0,5</b>	<b>556</b>	<b>2,2</b>	<b>-0,5</b>
- Cotisations sociales salariées (b)	313	3,5	-0,4	316	3,2	-0,4	312	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	240	0,5	0,0	227	0,7	-0,1	244	0,5	0,0
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2 505</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>2 355</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>2 553</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>

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

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,2 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

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 (30,0 % si on exclut les enseignants), 28,3 % pour ceux de catégorie B (en baisse de 0,5 point notamment en lien avec la bascule primes-points prévue par le protocole PPCR) et 24,8 % 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 travaillant dans les ministères à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 44,6 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2<sup>8</sup>). La part de primes s'élève à 32,4 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 26,5 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 22,9 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 14,2 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 6,3 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 32,9 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

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

## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2016

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>3 239</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>3 526</b>	<b>0,6</b>	<b>0,8</b>	<b>2 945</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>2 355</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>
- Traitement brut	2 528	0,8	0,8	2 849	0,6	0,6	2 058	1,1	0,9	1 728	0,5	0,4
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	711	0,5	0,1	677	0,7	0,2	888	-0,9	-0,3	627	1,7	0,5
- dont indemnité de résidence <sup>(1)</sup>	28	1,2	0,0	30	0,2	0,0	28	4,3	0,0	22	1,6	0,0
- dont supplément familial <sup>(1)</sup>	32	0,0	0,0	37	-0,5	0,0	25	1,7	0,0	20	-0,9	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	651	0,4	0,1	610	0,8	0,2	835	-1,1	-0,4	585	1,8	0,5
- dont ensemble des heures supplémentaires	nd	nd	nd									
Part des primes (en % du salaire brut)	20,1			17,3			28,3			24,8		
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0			19,2			30,1			26,6		
<b>Cotisations sociales<sup>(2)</sup></b>	<b>567</b>	<b>2,7</b>	<b>-0,6</b>	<b>617</b>	<b>2,5</b>	<b>-0,5</b>	<b>523</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>405</b>	<b>2,7</b>	<b>-0,5</b>
- Cotisations sociales salariales (b)	313	4,3	-0,5	341	4,1	-0,5	292	4,3	-0,5	220	4,3	-0,5
- CSG et CRDS (c)	254	0,7	-0,1	277	0,6	-0,1	231	0,5	0,0	185	0,8	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 672	0,4	0,4	2 909	0,2	0,2	2 422	0,1	0,1	1 950	0,4	0,4

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

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

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,4 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

**Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2016**

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 économique de la Défense (OED), 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). Par ailleurs, cette année, pour se rapprocher du champ du RAE, les élèves ont été exclus et la méthode de retraitement des données a été améliorée pour se rapprocher de celle utilisée par l'OED.

En 2016, les militaires (sur le champ précité) ont perçu en moyenne un salaire brut de 3 016 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 537 euros par mois (**Figure V 3-E6**).

**Figure V 3-E6 : Niveau et évolution en euros constants du salaire net moyen des militaires en 2016**

	Niveau moyen du salaire net (en euros)	Évolution du salaire net moyen en euros constants (en %)
Ensemble	2 537	-0,5
dont officiers	4 460	-0,5
dont sous-officiers	2 477	1,3
dont militaires du rang	1 881	-1,3

Source : Siasp Insee. Traitement OED.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Y compris militaires sous contrat et Direction générale des armées, hors militaires volontaires et élèves militaires.

Compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, le salaire net moyen des militaires diminue en euros constants de 0,4 % en 2016. Cette baisse recouvre des situations disparates. Le salaire augmente en effet pour les sous-officiers (+1,3 %), et baisse plus faiblement pour les officiers (-0,5 %) que pour les militaires du rang (-1,3 %)⁹. Ces baisses s'expliquent notamment par des recrutements de militaires du rang plus nombreux en 2016, dont les salaires sont plus bas et font diminuer la moyenne de l'ensemble.

9 Les officiers et sous-officiers pèsent près de 80 % de la masse salariale et plus de 70 % des effectifs de l'ensemble.

En 2016, le salaire net moyen augmente dans les ministères (0,2 % en euros constants après 0,3 % en 2015, voir **Figure V 3-14**) et dans les établissements publics (0,4 % en euros constants après 0,8 % en 2015). Cette plus forte augmentation du salaire moyen dans les EPA est notamment liée à une baisse (pour la deuxième année consécutive) du nombre de bénéficiaires des contrats aidés (-3,9 % en 2016 après -3,5 % en 2015), qui représentent une part importante de leurs effectifs. Elle s'explique également par l'augmentation des primes de la catégorie C, notamment liée au passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP), dont l'impact est plus fort que dans les ministères du fait de la plus forte représentation des agents de catégorie C 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 2015 et 2016, environ 600 postes ministériels ont été transférés vers les EPA contre 1 600 postes en 2015, 5 300 en 2014 et 6 500 en 2013 et 2012, toujours en fort ralentissement par rapport aux années antérieures (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010).

### 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

#### ***La part des primes (hors IR et SFT) est stable dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE malgré la bascule primes-points***

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE est stable en 2016 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A, les primes (hors IR et SFT) ont augmenté en euros constants de 1,7 % pour les enseignants, suite notamment à la revalorisation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) dans le premier degré, dont le montant est passé de 400 à 1 200 euros annuel, l'ISAE représentant, en 2016, 4 % des primes des enseignants du premier degré (professeurs des écoles majoritairement). Ces dernières progressent plus vite qu'en 2015 (+1,6 %), année qui avait notamment connu 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) et l'effet à plein sur l'année de la mise en place de l'ISAE en 2014.

Les primes ont en revanche stagné pour les autres fonctionnaires de catégorie A (après +0,5 % en 2015), à la suite de la combinaison de l'effet négatif de la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour les agents appartenant aux filières paramédicales et sociales, et de l'effet positif de la revalorisation du point d'indice survenue en février 2016, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont diminué de 1,1 % en euros constants, après une progression en 2015 de +0,7 %. Ceci s'explique en grande partie par la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour cette catégorie (à l'exception des instituteurs, de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire), dans le cadre de l'application du protocole PPCR.

Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 1,8 %, en accélération par rapport à 2015 (+0,4 %), malgré une légère accélération de l'inflation (+0,14 point). Ceci s'explique notamment par le passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et à revalorisation de la prime de sujétions spéciales des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

#### ***Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2016***

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire plus importante en 2016 qu'en 2015, sous l'effet notamment de la revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et de la bascule d'une partie des primes en points d'indice dans le cadre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) pour une partie des fonctionnaires de catégories A et B (voir Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). 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 0,5 % (voir Figure V 3-16), soit 0,2 point de plus qu'en 2015, et à une évolution du traitement net à structure constante (ITN-GI) stable (+0,04 % après -0,2 % en 2015)<sup>10</sup>.

L'indice de traitement brut grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie A est en hausse de 0,3 %, principalement à la suite de la revalorisation du point d'indice et à l'application des mesures prévues par le protocole PPCR pour les corps de la filière médico-sociale, qui ont bénéficié au 1<sup>er</sup> janvier 2016 d'un gain de 4 points d'indice majoré (compensé sur les primes). Ces mesures

<sup>10</sup> En 2017, l'ITB-GI augmente de 2,64 % et l'ITN-GI de 2,20 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 1,03 % (pour en savoir plus, voir *Stats rapides*, juin 2018).

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

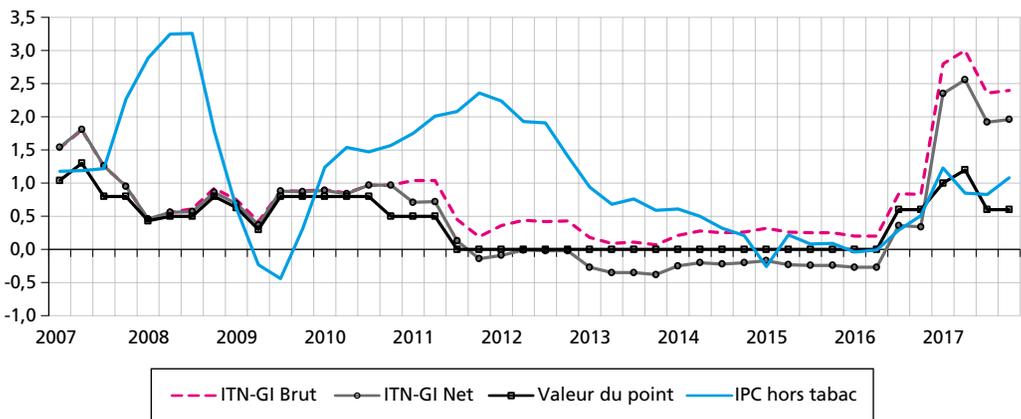
n'ont cependant pas compensé les hausses de cotisation, avec un indice de traitement net-grille indiciaire de la catégorie A de -0,2 %.

L'ITB-GI des fonctionnaires de catégorie B augmente de 1,44 %, sous l'effet de la hausse du point d'indice ; de l'application des mesures de transfert primes-points de PPCR qui ont conduit au 1<sup>er</sup> janvier 2016 à un gain de 6 points d'indice majoré (compensé sur les primes) pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B à l'exception de la police, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs ; et enfin de la revalorisation des grilles indiciaires 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, en application des grilles de référence du « nouvel espace statutaire » de la catégorie B. L'ensemble de ces mesures conduit à une augmentation du traitement brut à structure constante en valeur au-delà des cotisations sociales (+1,0 %).

L'indice de traitement brut grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C est en hausse de 0,3 %, principalement à la suite de la revalorisation du point d'indice. Cette mesure n'a pas compensé les hausses de cotisation, avec un indice de traitement net-grille indiciaire de la catégorie A de -0,2 %.

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

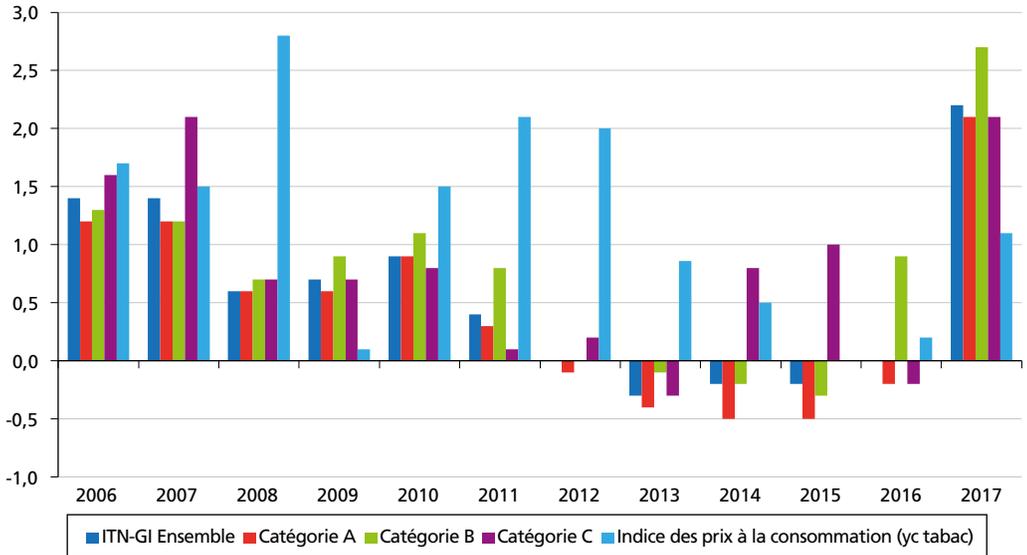
[en %]



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

Champ : France (hors Mayotte), 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) dans la FPE 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.

### Stabilité de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2016, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 2,2 % en euros courants, stable par rapport à 2015 (+2,2 %), après une année 2014 qui avait été particulièrement dynamique (+2,5 %). Du fait de la plus forte inflation, la RMPP brute en pouvoir d'achat ralentit cependant légèrement, avec +2,1 % après +2,2 % en 2015.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute des agents de la FPE en euros courants progresserait de 4,1 % en 2017, notamment sous l'impulsion du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), de la revalorisation du point d'indice et de mesures indemnitaires comme celles en faveur des professeurs des écoles.

Elle progresserait de 3,0 % en 2018 à la suite d'une augmentation de 0,8 % de la rémunération brute, due à l'instauration de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (dont l'impact, par construction, est en revanche nul sur la RMPP nette).

### 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

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

La composante liée à l'évolution des primes peut être décomposée en une contribution des heures supplémentaires<sup>11</sup> et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

En 2016, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels (stable de +1,5 % en 2015 et 2016).

La contribution des primes à la RMPP brute diminue légèrement (+0,4 % en 2016, après +0,5 % en 2015, voir **Figure V 3-18**), tandis que celle des mesures générales portant sur le traitement indiciaire augmente (+0,4 % après +0,2 % en 2015).

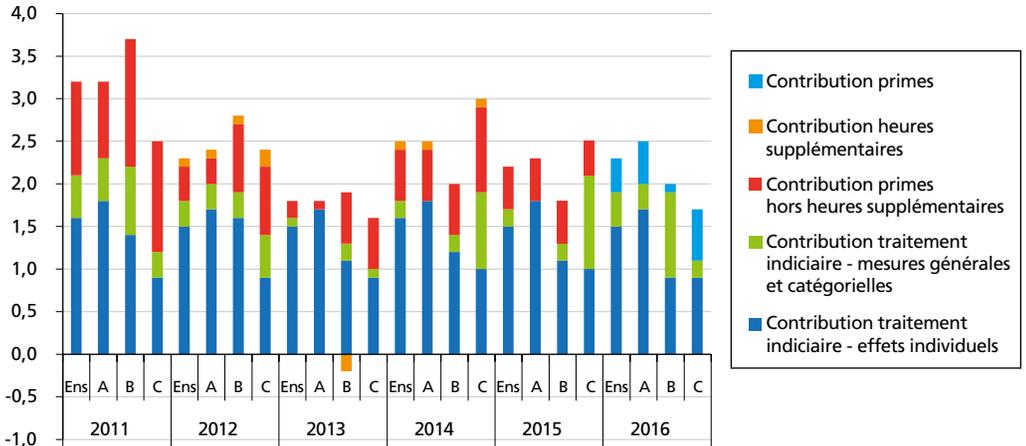
Le transfert primes-points pour une partie des agents de catégorie A et de catégorie B d'une part, les mesures de revalorisation d'une partie des agents de catégorie B (Police nationale et administration pénitentiaire), et la revalorisation du point d'indice pour l'ensemble des agents d'autre part, expliquent l'augmentation de la contribution de la composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles pour ces deux catégories.

Pour la catégorie C, la quasi-totalité des fonctionnaires avait bénéficié en 2015 d'une revalorisation de leur grille indiciaire. La revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et les revalorisations de quelques corps (par exemple, revalorisation des premiers échelons de la grille indiciaire du grade des adjoints techniques de deuxième classe de l'administration pénitentiaire) mais avec des effectifs très faibles ont eu un moindre effet sur le traitement indiciaire des agents en 2016, ce qui conduit à une diminution de la contribution de la composante liée aux mesures générales et catégorielles, et donc à une évolution de la RMPP plus faible qu'en 2015.

En revanche, les fonctionnaires de catégorie C ont connu une hausse de leurs primes, notamment liée au passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et par l'augmentation de la prime de sujétions spéciales (indexée) des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

11 Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées. Pour 2016, la qualité des données dans Siasp n'étant pas assez satisfaisante, ces données ne sont donc pas disponibles.

Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils selon la catégorie hiérarchique 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 24 mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2016, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE 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, +0,4 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, et +0,4 % imputable à l'augmentation des primes.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution 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 et 2013 (-0,2 point).

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

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

En 2016, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élevé à 1 985 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 23,2 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part est stable puisqu'elle était de 23,4 % en 2015. Elle varie selon la catégorie : elle est de 29,9 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 23,7 % pour les agents de catégorie B et 21,4 % 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 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>2 372</b>	<b>2 397</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>	<b>3 923</b>	<b>3 961</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>2 776</b>	<b>2 805</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>2 099</b>	<b>2 117</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>
- Traitement brut	1 818	1 842	1,1	1,1	2 745	2 776	1,0	0,8	2 096	2 140	1,9	1,8	1 648	1 664	0,8	0,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	554	555	0,0	0,0	1 178	1 185	0,4	0,1	680	665	-2,3	-0,7	451	453	0,3	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,4	23,2			30,0	29,9			24,5	23,7			21,5	21,4		
<b>Cotisations sociales(1)</b>	<b>400</b>	<b>412</b>	<b>2,8</b>	<b>-0,6</b>	<b>646</b>	<b>663</b>	<b>2,4</b>	<b>-0,5</b>	<b>471</b>	<b>486</b>	<b>3,0</b>	<b>-0,6</b>	<b>355</b>	<b>365</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,5</b>
- Cotisations sociales salariées (b)	214	224	4,5	-0,5	339	353	3,9	-0,4	253	266	4,8	-0,5	190	199	4,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	186	188	0,9	-0,1	307	310	0,8	-0,1	218	220	0,9	-0,1	165	166	0,7	0,0
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>1 972</b>	<b>1 985</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>3 277</b>	<b>3 297</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>2 305</b>	<b>2 319</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>1 744</b>	<b>1 752</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>

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

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

## Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente porté par l'évolution du traitement indiciaire

En 2016, en tenant compte de l'inflation, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 0,5 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,1 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires est resté stable en 2016 alors qu'il était de +0,8 % en euros constants en 2015. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour les catégories A (+0,4 %) et pour les catégories C (+0,3 %) alors qu'il diminue pour la catégorie B (-2,3 %) à la suite de la mise en place du PPCR.

En 2016, c'est dans les régions et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (respectivement +1,8 % et +0,6 % en euros constants, voir Figure V 3-20). L'importante évolution dans les régions est en grande partie due à la création en janvier 2016 des collectivités territoriales uniques de Martinique et de Guyane, issues de la fusion entre département et région. Hormis ces deux cas particuliers, l'évolution du salaire net moyen dans les régions est de +0,8 % en euros constants en 2016. À l'inverse, les départements et les communes connaissent une évolution de rémunération plus faible (+0,2 % en euros constants).

Toujours en tenant compte de l'inflation, la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon moins dynamique qu'en 2015. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus forte dans les EPCI à fiscalité propre et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) (respectivement +1,4 % et +1,3 % en euros constants contre +1,1 % pour l'ensemble de la FPT). C'est dans les SDIS, les départements et les régions que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2015 et 2016 est la plus élevée (respectivement 88,0 %, 70,7 % et 70,2 % des effectifs de 2015 présents en 2016). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (+0,9 % en euros constants).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2016 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (en équivalent temps plein mensualisé)		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2016	Évolution du salaire net moyen 2016/2015 (en %)		RMPP nette 2016/2015 <sup>(1)</sup>			
	Structure des effectifs 2016 (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2015 présents en 2016 (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
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>-0,3</b>	<b>1 901,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>66,1</b>	<b>1,3</b>	<b>1,1</b>	<b>37,8</b>
Communes	54,3	-1,3	1 802,7	0,4	0,2	66,5	1,1	1,0	39,5
CCAS et caisses des écoles	6,7	-1,3	1 697,5	0,7	0,5	51,2	1,1	0,9	38,8
EPCI à fiscalité propre <sup>(2)</sup>	12,6	5,5	1 979,5	0,8	0,6	63,7	1,6	1,4	34,2
Autres structures intercommunales	3,6	0,7	1 876,4	0,8	0,6	59,6	1,7	1,6	33,5
Départements <sup>(2)</sup>	13,9	-2,9	2 115,9	0,4	0,2	70,7	1,3	1,1	38,1
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	-0,9	2 595,6	0,7	0,6	88,0	1,5	1,3	29,4
Régions	4,8	5,7	2 023,7	2,0	1,8	70,2	1,3	1,1	35,1
Autres collectivités locales	1,2	2,7	2 121,3	0,3	0,2	49,8	1,7	1,5	32,6

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

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

(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.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

## 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 (2 320 euros pour l'ensemble des agents, 2 141 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médico-social (1 822 euros pour l'ensemble des agents, 1 931 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est stable dans les deux secteurs et plus important dans les hôpitaux publics (rapport interdéciles de 2,24) que dans les établissements médico-sociaux (1,70).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2016 dans les hôpitaux et les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2015 et 2016 parmi les présents en 2015 (en %)	Âge moyen au 31/12/2016	Salaire net moyen	Part des emplois en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2015 et 2016 parmi les présents en 2015 (en %)	Âge moyen au 31/12/2016
Personnels de direction et personnels administratifs	2 007	10,5	1,6	72,4	44,9	2 362	6,4	2,1	71,3	45,8
Personnels des services de soins	2 078	64,4	1,3	68,1	40,9	1 788	69,3	0,8	63,2	41,8
Personnels médico-techniques	2 276	4,5	1,9	70,1	41,2	2 015	0,3	1,1	60,9	41,6
Personnels éducatifs et sociaux	1 984	1,5	1,6	66,5	41,9	2 010	8,6	1,8	68	42,2
Personnels techniques et ouvriers	1 908	11	1,2	77,6	44,6	1 681	12,1	0,8	73,4	46,2
Personnel médical	5 495	8	2,5	65,3	47	4 589	0,9	1,7	48,6	54,8
Non ventilés	2 403	0,1	1,6	36,2	48,6	1 634	2,5	0,7	39,3	40,7

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.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Que ce soit dans les hôpitaux publics (HOP) ou dans les établissements médico-sociaux (ETMS), les médecins sont les mieux rémunérés (5 481 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5 495 euros nets dans les hôpitaux et 4 589 euros nets dans les ETMS). Hors médecins, les personnels médico-techniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 273 euros nets). Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux ont les niveaux de rémunération les plus faibles. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport interdéciles, est relativement homogène entre les filières non médicales (entre 1,9 dans les hôpitaux et 1,7 dans les établissements médico-sociaux) (Figure V 3-22).

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2016

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2015 et 2016 en euros constants
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 034	0,1	1 374	1 732	2 662	1,9	1,6
Personnels des services de soins	2 041	0,2	1 512	1 907	2 766	1,8	1,2
Personnels médico-techniques	2 273	0,0	1 497	2 265	2 924	2,0	1,8
Personnels éducatifs et sociaux	1 995	-0,1	1 409	1 915	2 588	1,8	1,7
Personnels techniques et ouvriers	1 879	0,3	1 406	1 698	2 530	1,8	1,2
Médecins	5 481	1,0	2 930	5 403	7 890	2,7	2,5

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.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

En 2016, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires de la FPH est, comme dans les autres versants, croissante avec la catégorie hiérarchique : elle passe ainsi de 21,0 % en catégorie C à 26,0 % en catégorie A.

## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	2 536	2 559	0,7	0,9	3 061	3 100	1,1	1,3	2 820	2 841	0,5	0,7	2 158	2 169	0,3	0,4
- Traitement brut	1 956	1 976	0,9	0,8	2 263	2 299	1,4	1,3	2 179	2 207	1,1	1,0	1 709	1 716	0,2	0,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	581	583	0,3	0,1	798	801	0,2	0,1	641	634	-1,3	-0,4	449	453	0,8	0,2
Part des primes (en % du salaire brut)	23	23			26	26			23	22			21	21		
<b>Cotisations sociales(1)</b>	430	442	2,6	-0,6	516	531	2,8	-0,6	486	500	2,6	-0,6	365	373	2,2	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	231	241	4,2	-0,5	276	288	4,3	-0,5	265	277	4,4	-0,5	195	203	3,8	-0,4
- CSG et CRDS (c)	199	201	0,7	-0,1	240	243	1,1	-0,1	221	223	0,5	-0,1	169	170	0,3	0,0
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	2 106	2 117	0,3	0,3	2 545	2 569	0,8	0,8	2 334	2 341	0,1	0,1	1 793	1 796	0,0	0,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % 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 2 588 euros, composé de 1 997 euros de traitement indiciaire brut et de 592 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 22,0 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 329 euros pour 519 euros de primes (Figure V 3-25). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel : en effet, la part des primes est supérieure dans les établissements du secteur médico-social pour les fonctionnaires de catégorie A (30,0 % contre 26,0 %) 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 reste stable dans les hôpitaux publics (23,0 %) comme dans les établissements médico-sociaux (22,0 %).

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des hôpitaux publics en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>2 564</b>	<b>2 588</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>3 047</b>	<b>3 087</b>	<b>1,1</b>	<b>1,4</b>	<b>2 835</b>	<b>2 856</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>2 167</b>	<b>2 177</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>
- Traitement brut	1 976	1 997	0,9	0,8	2 259	2 295	1,4	1,3	2 189	2 217	1,1	1,0	1 717	1 722	0,1	0,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	588	592	0,4	0,1	788	792	0,2	0,1	646	639	-1,2	-0,3	450	455	0,9	0,2
Part des primes (en % du salaire brut)	23	23			26	26			23	22			21	21		
<b>Cotisations sociales<sup>(1)</sup></b>	<b>436</b>	<b>448</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>514</b>	<b>530</b>	<b>2,8</b>	<b>-0,6</b>	<b>489</b>	<b>502</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>366</b>	<b>375</b>	<b>2,1</b>	<b>-0,4</b>
- Cotisations sociales salariées (b)	234	244	4,2	-0,5	275	288	4,3	-0,5	266	278	4,4	-0,5	196	204	3,8	-0,3
- CSG et CRDS (c)	201	203	0,7	-0,1	239	242	1,1	-0,1	222	224	0,6	-0,1	170	171	0,2	0,0
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2 129</b>	<b>2 141</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>2 533</b>	<b>2 557</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>2 346</b>	<b>2 354</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>1 800</b>	<b>1 802</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,1</b>

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquence pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,4 % pour les fonctionnaires des hôpitaux publics. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>2 308</b>	<b>2 329</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>3 369</b>	<b>3 382</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>2 629</b>	<b>2 647</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>2 111</b>	<b>2 128</b>	<b>0,6</b>	<b>0,8</b>
- Traitement brut	1 789	1 811	1,0	0,9	2 350	2 382	1,2	1,0	2 045	2 082	1,6	1,5	1 668	1 683	0,7	0,7
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	519	519	-0,3	-0,1	1 020	1 001	-2,0	-0,7	584	565	-3,4	-0,9	442	445	0,4	0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	23	22			30	30			22	21			21	21		
<b>Cotisations sociales<sup>(1)</sup></b>	<b>388</b>	<b>399</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,5</b>	<b>547</b>	<b>561</b>	<b>2,4</b>	<b>0,5</b>	<b>451</b>	<b>464</b>	<b>2,7</b>	<b>0,6</b>	<b>355</b>	<b>364</b>	<b>2,4</b>	<b>0,5</b>
- Cotisations sociales salariées (b)	206	216	4,3	-0,5	283	296	4,4	0,4	245	256	4,6	0,5	189	197	4,0	0,4
- CSG et CRDS (c)	181	183	0,6	-0,1	265	266	0,2	0,0	206	208	0,5	0,1	166	167	0,5	0,0
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>1 921</b>	<b>1 931</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>2 822</b>	<b>2 821</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,2</b>	<b>2 178</b>	<b>2 183</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1 755</b>	<b>1 763</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

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

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,3 % pour les fonctionnaires des établissements médico-sociaux. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,9 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

#### Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,3 %

Dans la FPH, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques est restée stable en euros constants (voir Figure V 3-22). Elle a diminué pour les personnels éducatifs et sociaux (-0,1 %) et a progressé pour toutes les autres catégories de personnel (de +0,1 % pour les personnels de direction et d'administration à +1,0 % pour les médecins).

En 2016, le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPH augmente de 0,3 % en euros constants (Figure V 3-23). Cet accroissement vient pour 0,8 point de la hausse du traitement indiciaire brut (+0,9 % en euros constants) et pour 0,1 point de la hausse des primes et rémunérations annexes. À l'opposé, la hausse des cotisations sociales (+2,6 % en euros constants) a tiré l'évolution 2015-2016 du salaire net vers le bas même si seuls les fonctionnaires de catégorie A et de catégorie B ont enregistré une hausse moyenne du pouvoir d'achat de leur salaire. Il stagne en 2016 pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le salaire brut moyen a augmenté pour toutes les catégories d'agents, de 1,1 % en euros constants pour les A, de 0,5 % pour les B et de 0,3 % pour C. Ces évolutions différenciées s'expliquent par une augmentation plus importante du traitement indiciaire brut pour les catégories A (1,4 % en euros constants) et B (1,1 % en euros constants) que pour les catégories C (0,2 % en euros constants). Par ailleurs, les primes et rémunérations annexes (y compris indemnité de résidence et supplément familial) augmentent pour les agents de catégorie A (0,2 % en euros constants) et diminuent pour les agents de catégorie B (-1,3 % en euros constants) du fait de la mise en place de la réforme Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2015 et 2016 chez le même employeur, avec la même quotité de travail, est de 68,8 % dans les hôpitaux publics et de 62,2 % 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 (47,9 % dans les hôpitaux publics et 34,6 % 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 +1,6 % dans les hôpitaux publics (après +1,9 %) et de 1,0 % dans les ETMS (après +1,2 %).

La RMPP nette a diminué entre 2015 et 2016 pour 33,9 % des agents des hôpitaux publics et 36,9 % des agents des ETMS (Figure V 3.1-26). En 2016, pour 38,4 % des agents en place dans les hôpitaux publics (31,0 % en 2015) et 41,6 % dans les ETMS (29,6 % en 2015), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

3

Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 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 <sup>(1)</sup> nette en euros constants	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2015)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP <sup>(1)</sup> nette en euros constants	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2015)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>1,6</b>	<b>68,8</b>	<b>33,9</b>	<b>38,4</b>	<b>1,0</b>	<b>62,2</b>	<b>36,9</b>	<b>41,6</b>
Fonctionnaires	1,3	73,8	34,6	38,7	1,0	75,7	36,9	41,1
<i>dont catégorie A</i>	2,3	69,2	27,2	29,1	2,5	67,4	28,0	29,9
<i>dont catégorie B</i>	1,3	73,9	32,8	36,5	1,7	74,5	29,9	32,2
<i>dont catégorie C</i>	0,5	76,3	39,2	44,5	0,6	77,0	39,2	44,1
Contractuels	2,0	47,9	31,9	38,7	1,2	34,6	36,9	43,6
Autres catégories et statuts	2,5	65,3	29,6	34,3	1,7	48,6	33,0	48,0
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>1,6</b>	<b>69,4</b>	<b>34,0</b>	<b>38,4</b>	<b>1,0</b>	<b>64,6</b>	<b>36,9</b>	<b>41,7</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	2,8	23,8	28,6	30,8	2,2	19,0	32,9	34,9
Femmes	1,5	67,0	34,1	38,5	1,0	61,2	37,4	42,0
Hommes	1,7	75,2	33,4	38,1	1,3	66,7	34,5	39,8
Moins de 30 ans	2,0	52,9	31,1	34,5	1,4	37,4	36,1	39,9
30-39 ans	2,4	62,2	30,8	34,5	1,3	57,1	34,5	39,1
40-49 ans	1,6	77,5	33,2	37,2	1,0	72,2	37,0	41,5
50-59 ans	1,0	78,9	37,8	43,2	0,9	73,7	38,2	43,5
60 ans et plus	0,3	52,1	38,1	46,1	0,8	44,7	38,8	45,8

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.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, 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 celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Lecture : 68,8 % des agents présents dans les hôpitaux en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2015 et 2016. Le salaire net a diminué pour 33,9 % de ces agents et pour 38,4 % 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'outremer 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 2017.

#### **Dans les ministères, 45 000 bénéficiaires civils de la Gipa en 2017 au titre de la période décembre 2012-décembre 2016 contre 60 300 en 2016 (au titre de décembre 2011-décembre 2015)**

En 2017, 18,2 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa relativement à la période décembre 2012 - décembre 2016, 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 2016 consacré à la période décembre 2011 - décembre 2015 (61,6 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 2012 - décembre 2016 a été versée à 45 000 agents en 2017, soit 3 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, qui avait déjà fortement diminué en 2016 (-64 %) continue de baisser en 2017 (-25 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 73 % des bénéficiaires et des montants versés en 2017.

Cette diminution du nombre de bénéficiaires et des montants versés au titre de la GIPA s'explique à la fois par une baisse de l'inflation sur la période de 4 ans (1,38 % sur la période 2012-2016 contre 3,08 % sur la période 2011-2015), par la revalorisation du point d'indice de 0,6 % survenue en juillet 2016, par les mesures de revalorisations successives sur la période (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des agents de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement), et enfin par la mise en place des mesures de transferts primes-points du protocole PPCR pour une partie des agents de catégories A et B.

 **Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2017 au titre de la période 2012-2016 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	18,2	404	257	395	578
Fonctionnaires de catégorie A	88,9	16,2	429	319	395	578
Fonctionnaires de catégorie B	5,1	0,4	163	3	3	309
Fonctionnaires de catégorie C	0,7	0,1	256	128	263	360
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,4	0,8	360	209	367	493
Contractuels	2,8	0,4	294	39	233	493
Statut non spécifié	2,6	0,3	282	75	220	470
Moins de 30 ans	0,1	0,0	154	65	193	233
30 à 34 ans	0,5	0,1	230	75	220	292
35 à 39 ans	1,1	0,1	295	129	275	322
40 à 44 ans	5,9	0,8	317	220	319	367
45 à 49 ans	13,2	2,1	347	266	340	440
50 à 54 ans	18,7	3,1	373	281	367	479
55 ans et plus	60,3	11,9	439	309	470	578
Hommes	46,8	9,0	428	287	440	578
Femmes	53,2	9,2	383	246	367	470

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

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

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie C représentent 0,7 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2017 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 0,5 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 256 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de Gipa de moins de 128 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 263 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 360 euros.

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

En 2017, comme toutes les années depuis 2011 à l'exception de 2016 les femmes sont plus nombreuses (53,2 %) que les hommes (46,8 %) à bénéficier du dispositif, mais pour un montant versé inférieur en moyenne (383 euros contre 428 euros pour les hommes) et en médiane (367 euros contre 440 euros).

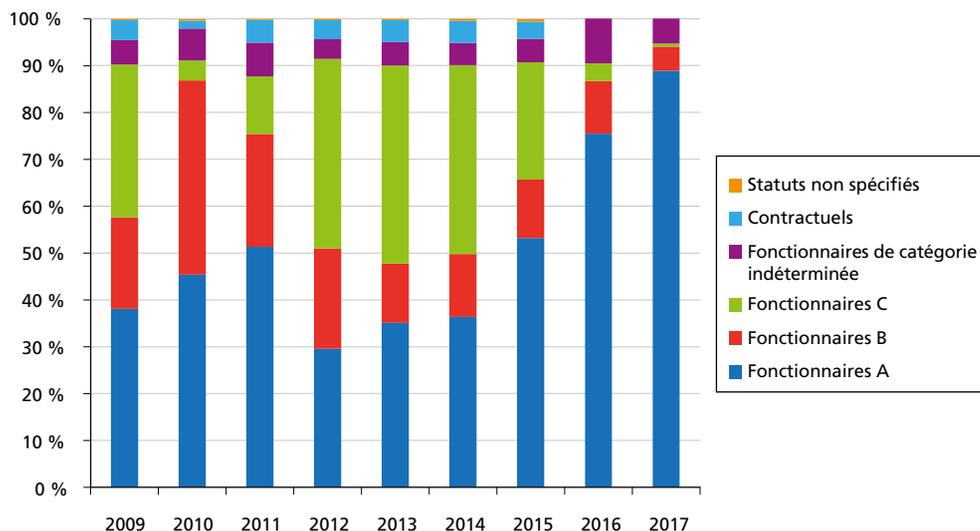
Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la GIPA versée en 2017 (88,9 %, voir Figure V 3-A1-2), 5,1 % sont des agents de catégorie B, et 0,7 % des agents de catégorie C (5,4 % des agents sont en catégorie indéterminée).

Les agents de catégorie A étaient également les plus bénéficiaires de la Gipa en 2015 et 2016, 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 (79,1 % des bénéficiaires de la mesure en 2017). Les moins de 35 ans représentent un peu moins de 1 % des bénéficiaires.

Le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 439 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

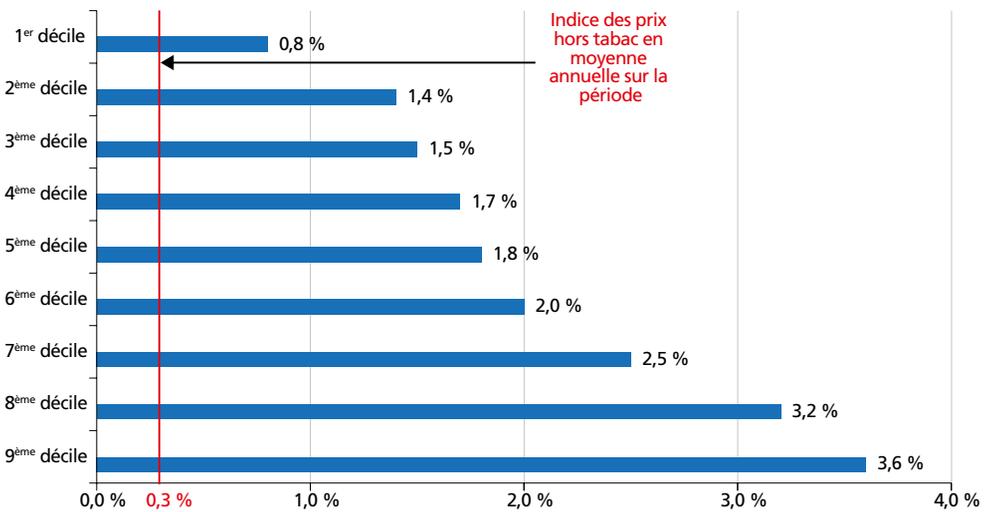
**Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009**



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.  
 Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte). 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 2017**, 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 2012 et décembre 2016. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 7,6 % (soit 1,8 % 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 3,2 % (soit 0,8 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 15,1 % (soit 3,6 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 1,38 % sur la période 2012-2016<sup>12</sup>, le traitement brut indiciaire à temps complet de 5,8 % 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 plein des agents civils des ministères entre décembre 2012 et décembre 2016 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). 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 0,8 % en moyenne par an entre décembre 2012 et décembre 2016 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 3,6 % en moyenne par an entre décembre 2012 et décembre 2016.

NB : Le montant versé au titre de la Gipa en 2017 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2012 et décembre 2016 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.

Erratum : L'indice des prix de 0,05 % indiqué sur la Figure V 3-A1-3 dans l'édition 2017 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique était celui de 2015, et non celui en moyenne annuelle sur la période 2011-2015.

<sup>12</sup> L'indice des prix de 2,0 % utilisé dans l'édition 2017 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique était celui sur la période décembre 2011- décembre 2015. Pour se rapprocher du mode de calcul réel de la GIPA, on utilise désormais l'évolution de l'indice des prix (hors tabac) sur la période 2012 (moyenne annuelle) - 2016 (moyenne annuelle). En appliquant le même mode de calcul à 2016, et donc compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 3,08 % sur la période 2011-2015, le traitement brut indiciaire à temps complet de 6,3 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Pour estimer la prime qui sera versée au titre de la **Gipa en 2018**, 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 2013 et décembre 2017. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 10,6 % (soit 2,6 % en moyenne annuelle, Figure V 3-A1-4). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 5,9 % (soit 1,4 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,1 % (soit 4,2 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 1,63 % sur la période 2012-2016, le traitement brut indiciaire à temps complet de 2,0 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

L'accélération des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet du nombre de bénéficiaires et des montants versés au titre de la GIPA, malgré une légère hausse de l'inflation sur la période de 4 ans (1,63 % sur la période 2013-2017 contre 1,38 % sur la période 2012-2016), s'explique notamment par les revalorisations du point d'indice de 0,6 % de juillet 2016 et de 0,6 % de février 2017, par les mesures de revalorisations successives ayant précédé la mise en place du protocole PPCR (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des agents de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement), et enfin par la mise en place des mesures de transferts primes-points du protocole PPCR et des différentes mesures de revalorisation prévues par le protocole pour l'ensemble des agents.

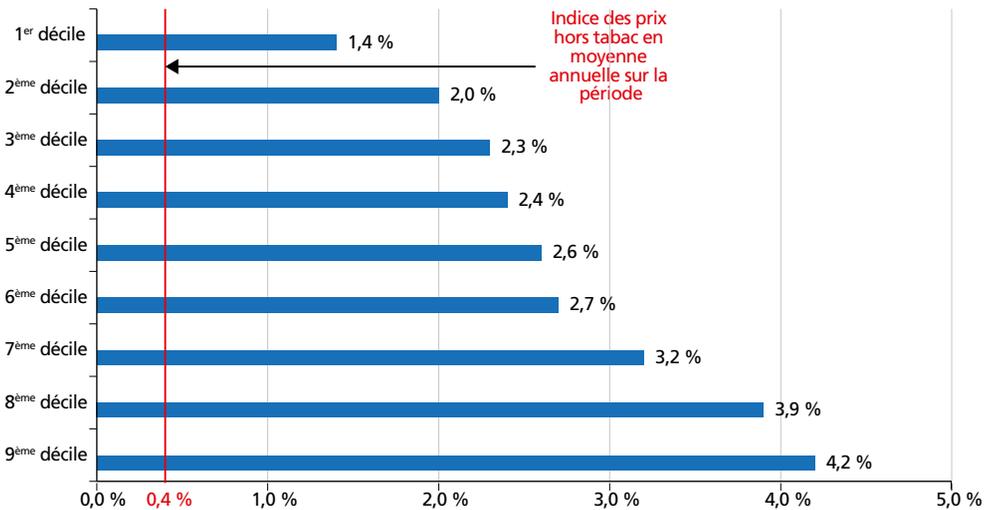
#### **Une baisse des bénéficiaires de la Gipa parmi les militaires en 2017**

Sur le périmètre du ministère de la Défense, 0,02 million d'euros ont été versés en 2017 au titre de la Gipa pour les militaires. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de l'indemnité et fixant les éléments à prendre en compte pour son calcul, le nombre de versements réalisés a été limité en 2017 et un rattrapage est prévu en 2018.

En outre, la transposition de la grille catégorie C aux militaires du rang a eu pour incidence de diminuer le nombre de bénéficiaires de la Gipa en 2017 par rapport à 2016.

Le ministère de la Défense estime ainsi que sur le périmètre des armées, moins de 2 000 personnes devraient en bénéficier au titre de 2017. Le versement sera mis, pour la plupart, en paiement au cours de l'année 2018.

**Figure V 3-A1-4 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps plein des agents civils des ministères entre décembre 2013 et décembre 2017 calculée pour l'attribution de la Gipa [en %]**



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

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

Lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 1,4 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 4,2 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017.

NB : Le montant versé au titre de la Gipa en 2018 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2013 et décembre 2017 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.

### La Gipa dans la fonction publique territoriale

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

### La Gipa dans les hôpitaux publics

En 2016, on estime à 13,4 millions d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics pour la période décembre 2011 - décembre 2015, soit un montant en forte diminution par rapport au montant versé en 2015 pour la période décembre 2010 - décembre 2014 (62,3 millions d'euros). 24 800 fonctionnaires hospitaliers (contre 97 000 en 2015) ont perçu un montant brut de 539 euros en moyenne en 2016, soit 3 % des fonctionnaires des hôpitaux publics. Ceci s'explique notamment par une plus faible inflation sur la période (3,08 % sur la période 2011-2015 contre 5,16 % sur la période 2010-2014).

#### Annexe 2 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

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

- une utilisation en jours de 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 additionnel 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 2017 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 2017, sur ce périmètre, 82 700 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,4 % par rapport à 2016) pour un montant total de 95,6 millions d'euros (+13,8 % par rapport à 2016), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 157 euros et un montant médian de 880 euros (voir V 3-A2-1). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2017, comme les cinq années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (63,6 %). 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, depuis 2016, 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 2017**

	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)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>95,6</b>	<b>1 157</b>	<b>260</b>	<b>880</b>	<b>2 250</b>
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	38,3	1 441	375	1 250	2 875
Fonctionnaires de catégorie B	43,9	36,6	1 011	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	14,1	8,8	757	195	650	1 495
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,0	6,1	1 481	325	1 170	3 000
Contractuels	1,8	0,0	1 340	268	1 125	2 625
Autres	3,0	0,0	1 492	375	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,7	917	228	750	1 875
30 à 34 ans	8,0	7,0	1 058	320	845	2 080
35 à 39 ans	13,3	12,1	1 106	320	880	2 125
40 à 44 ans	17,2	16,1	1 127	320	880	2 160
45 à 49 ans	16,9	16,0	1 145	320	960	2 240
50 à 54 ans	14,8	14,2	1 163	260	910	2 375
55 ans et plus	27,6	28,5	1 254	250	910	2 563
Hommes	63,6	66,1	1 257	320	1 000	2 480
Femmes	36,4	29,6	983	240	780	2 000

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

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

Lecture : En 2017, les fonctionnaires de catégorie B représentent 43,9 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 36,6 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 011 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 2 000 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, métropole et DOM (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

**Dans la fonction publique territoriale**, fin 2015, on comptabilise environ 468 600 agents (voir figure V 3-A2-3) ayant un compte épargne-temps, ouvert depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 79 300 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2015.

**Figure V 3-A2-3 : Nombre de CET, d'agents bénéficiaires, et de jours indemnisés dans la FPT au 31 décembre 2015**

Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	28
Nombre moyen de jours de CET par agent au 31/12	15
Nombre d'agents ayant un CET	468 600
Nombre de jours en stock au 31/12	7 230 200
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	193 300
Nombre de jours versés au RAFP <sup>(1)</sup>	11 400

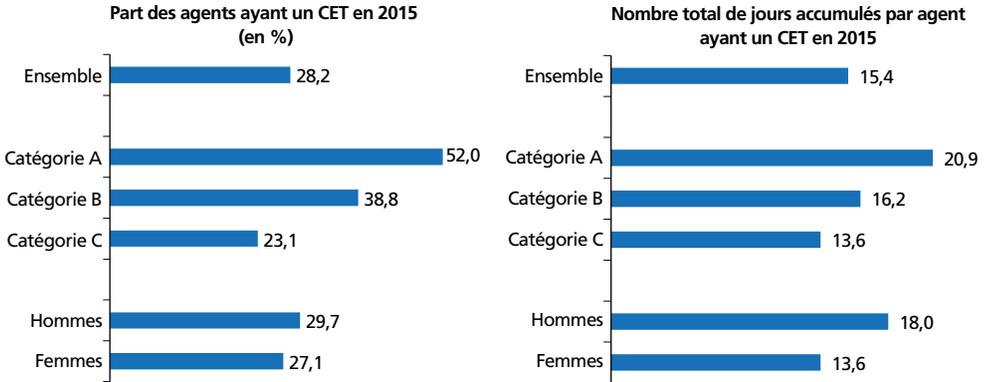
Source : Bilans sociaux FPT, DGCL.

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

La part des hommes ayant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 30 % et 27 %, voir figure V 3-A2-4). Les femmes de catégorie A sont moins souvent détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 50 % et 56 %). Il en va de même pour la catégorie C (respectivement 22 % et 25 %). Chez les agents de catégorie B, la part des femmes ayant un CET est comparable à celle des hommes (respectivement 39 % et 38 %).

En 2015, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 15 jours. Il est plus élevé chez les catégories A (21 jours par agent et moins élevé chez les catégories C - 14 jours). Fin 2015, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 14 jours).

Figure V 3-A2-4 : Par des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015



Source : bilans sociaux FPT, DGCL.

Dans les **établissements de santé du secteur public**, le nombre de jours de CET rachetés en 2016 continue d'augmenter (+5 % après +8 %), avec plus de 663 300 jours, dans la continuité des fortes hausses observées entre 2013 et 2015 (avec 629 000 en 2015, 398 000 en 2014 et 362 000 en 2013, contre 16 000 en 2012). Ceci représente un montant total de 142,3 millions d'euros (après 122,1 millions en 2015 et 93,7 millions en 2014), dont 79,7 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 48 400 bénéficiaires de ces rachats, plus de 23 500 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 099 euros au titre du rachat de jours de CET (après 1 048 euros en 2015).

Cette hausse s'explique essentiellement 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<sup>er</sup> janvier 2016 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

- 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.
- Berger E., Bonnet O., Julia E., Vuillemin T., (2017), « Salaires dans le privé », *Insee Première* n° 1669.
- Berger E., Dennevault C. (2018), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière. En 2016, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1716.
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- Chantreuil F., Gavrel F., Guironnet J. P. et Lebon, I. (2016), « La contribution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'inégalité des rémunérations dans la fonction publique : une approche par la décomposition des inégalités », *Économie et Statistique* n° 488, Insee, pp. 151-168.
- Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S. (2018), « Les enseignantes perçoivent 14 % de moins que les enseignants », *Éducation et formations* n° 96, DEPP.
- Dennevault C., Gualbert N., Busch F. (2017), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 », *Vue 3. du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2017*, DGAFP.
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*.
- 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 (2018), « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille indiciaire – Premier trimestre 2018 », *Stats rapides*.
- Daussin-Benichou J-M, Koubi M, Leduc A, Marc B, (2014). « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires édition 2014*, Insee. [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/EMPSAL14c\\_D2\\_carrieres.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14c_D2_carrieres.pdf)
- Fremigacci F., Gobillon L., Meurs D. et Roux S. (2016) « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : des plafonds de verre dans la fonction publique ? », *Économie et Statistique* n° 488, pp. 97-121.
- Gauthier L. (2017), « La rémunération des personnels militaires en 2016 », *Ecodef* n° 97.
- Goussen J., Busch F. (2018), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1711.
- Goussen J., Gualbert N. (2018), « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee première* n° 1708.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2018), « Les salaires dans la fonction publique en 2016 (premiers résultats) », *Informations rapides et Stats rapides*.

- Narcy M., Duvivier C., Duguet E. et Lanfranchi J. (2015), « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique ».
- Vroylandt T. et Paliot N. (2017), « Les assistant-e-s maternel-le-s ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », *Études et Résultats n° 1020*, Drees.

