

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2017 est de 2 276 euros dans la fonction publique :
 – 2 556 euros dans la FPE ;
 – 1 944 euros dans la FPT ;
 – 2 288 euros dans la FPH.

L'évolution en 2017 du salaire net moyen en euros constants est de +0,9 % dans la fonction publique :

+1,0 % dans la FPE ;
 +1,0 % dans la FPT ;
 +0,3 % dans la FPH.

L'évolution en 2017 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de +2,0 % dans la fonction publique :
 +2,4 % dans la FPE ;
 +1,8 % dans la FPT ;
 +1,3 % dans la FPH.

Point fonction publique
 +0,6 % au 1^{er} février 2017

Faustine BUSCH

DGCL¹

Céline DENNEVAULT

Drees²

Fanny GODET

DGAFP³

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2017, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 776 euros. Il est de 3 130 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 363 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 783 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 2 276 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Il s'élève à 2 556 euros mensuels dans la fonction publique de l'État, à 1 944 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 288 euros dans la fonction publique hospitalière. Le salaire mensuel net médian qui partage en deux parts égales la population est de 2 027 euros dans l'ensemble de la fonction publique avec 2 368 euros dans la FPE, 1 758 euros dans la FPT et 1 935 euros dans la FPH. 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, est plus étendu dans la FPE (2,41) que dans la FPH (2,17) et la FPT (2,01). Il diminue très légèrement (-0,01) dans la FPE et la FPH.

En 2017, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 1,9 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+2,2 %), en lien avec l'augmentation des taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Pour les fonctionnaires, l'augmentation est de 2,0 %, portée par les revalorisations de la valeur du point d'indice de la fonction publique intervenues au 1^{er} juillet 2016 et au 1^{er} février 2017 ainsi que les revalorisations indiciaires prévues dans l'accord portant sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR).

Malgré une évolution des prix plus dynamique en 2017 (+1,0 % contre +0,2 % en 2016), le salaire net moyen progresse de 0,9 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique soit plus vite qu'en 2016 où il avait augmenté de 0,3 %.

1 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2 Drees, bureau des professions de santé.

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

Dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale, il augmente de +1,0 % (après respectivement +0,2 % et +0,4 % en 2016). Dans la fonction publique hospitalière, la hausse est plus modérée avec +0,3 % (après +0,4 % en 2016).

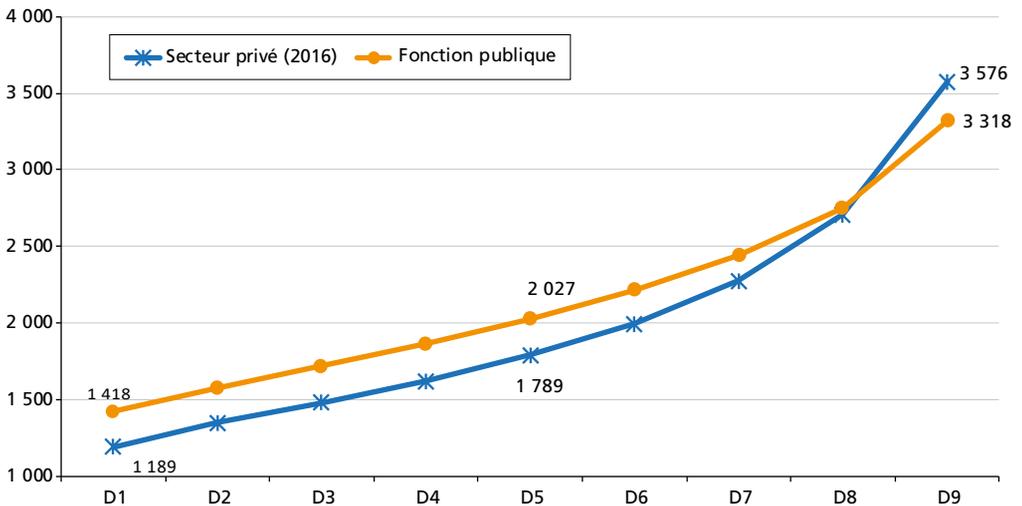
Dans l'ensemble de la fonction publique, l'augmentation de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a accéléré, augmentant de 3,0 % en euros courants après 1,8 % en 2016. L'accélération de la hausse des prix modère la hausse de la RMPP en euros constants : +2,0 % après +1,6 % en 2016 dans l'ensemble de la fonction publique, +2,4 % après +1,7 % dans la FPE, +1,3 % après +1,5 % dans la FPH et +1,8 % après +1,1 % dans la FPT. Le dynamisme de la RMPP s'explique pour les fonctionnaires par la mise en œuvre des mesures catégorielles, consécutivement à l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des personnels. Cette évolution moyenne cache toutefois une certaine dispersion : 29,5 % des fonctionnaires « en place » dans la fonction publique ont connu une baisse de pouvoir d'achat alors que 36,3 % des contractuels sont dans ce cas. Celle-ci est essentiellement liée à la hausse des cotisations retraite et à l'évolution d'éléments variables de rémunération (primes, heures supplémentaires, etc.).

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

En 2017, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 276 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, et le salaire net médian à 2 027 euros (sur le champ de suivi statistique des salaires dans la fonction publique, voir Encadré 1) (**Figure V 3-1**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 304 euros (soit +1,2 %) et le salaire net médian de 2 049 euros par mois (soit +1,1 %). En 2016, dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élevait à 2 238 euros et le salaire net médian à 1 789 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 2017 et dans le secteur privé et semi-public en 2016

[en euros]



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. 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 2016, l'année 2017 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

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. 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.

Par ailleurs, sont exclus du champ de suivi des salaires les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique et les apprentis.

– **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, les assistants maternels et familiaux, les élus et les apprentis 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 et les apprentis 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.

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)**, 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 ».

– **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 8710^c, 8720^A, 8730^B et 8810^B), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710^B et 8891^B), ou en difficulté sociale (NAF 8790^A et 8899^A), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790^A, 8899^B et 8720^B), de l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710^A et 8730^A), de l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891^A) ou de l'aide par le travail (NAF 8810^c) ou de l'aide à domicile (NAF8810^A).

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 relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT), les élus (FPT), sont 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 versant⁴, 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 (actifs, 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 différences minimes 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

⁴ Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. 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

sont issues d'une exploitation des DADS complètes pour l'année 2016. Pour 2017, à la date de parution du Rapport annuel, les données pour le privé n'étaient pas encore disponibles, suite à 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).

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 ;
- 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.

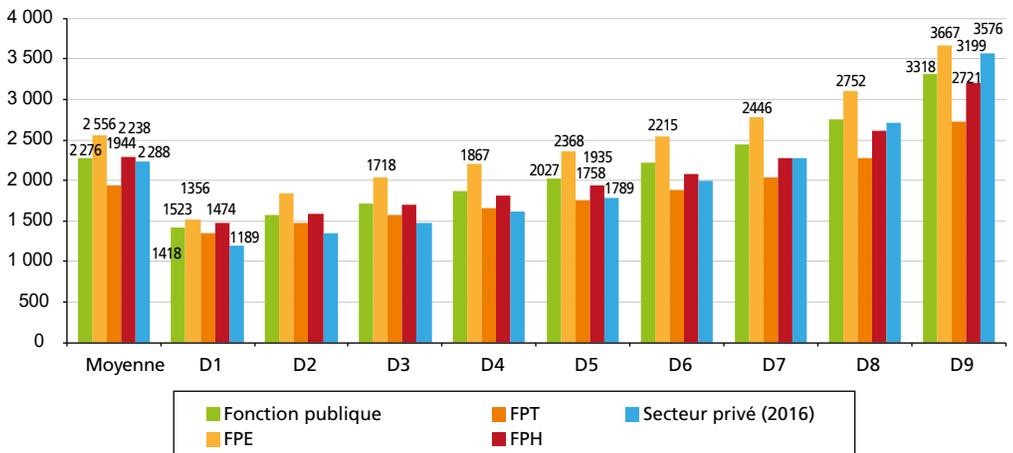
En 2017, le ratio entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés reste stable à 2,34 dans la fonction publique, alors qu'il était de 3,01 dans le secteur privé en 2016 (Figure V 3-2). L'écart inter-déciles est le plus important dans la FPE valant 2,41 et plus restreint dans la FPH et la FPT où il vaut respectivement 2,17 et 2,01. Si l'on considère l'intégralité de l'échelle de la rémunération, c'est dans la fonction publique hospitalière que les écarts se creusent le plus dans le haut de la distribution des salaires. Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel sont rémunérés les 1 % des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 4,0 dans la FPH et 2,7 dans la FPE et la FPT (voir Encadré 3).

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 1 418 euros en 2017 dans la fonction publique, contre 1 189 euros dans le secteur privé en 2016 (contre 1 392 en 2016 dans la fonction publique). L'écart était de 17,1 % en faveur de la fonction publique en 2016. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler au niveau du huitième décile autour de 2 700 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 3 318 euros dans la fonction publique en 2017 contre 3 576 euros mensuels dans le secteur privé en 2016.

La progression des rémunérations le long de l'échelle des rémunérations n'est pas uniforme : c'est le milieu de la distribution qui a connu les évolutions les plus importantes entre +2,1 % et +2,3 %. Les évolutions aux extrémités de la distribution sont plus modérées +1,9 % pour le salaire net des 20 % des agents les moins bien rémunérés et +1,7 % pour 10 % des agents les mieux rémunérés.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2017 et dans le secteur privé et semi-public en 2016

(en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. 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 2016, l'année 2017 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. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 3 : Les hautes rémunérations dans la fonction publique

Les articles 37 et 95 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique indiquent que le gouvernement doit remettre au Parlement des rapports avec des données sur les hautes rémunérations de la fonction publique. Cet encadré est une première version de ces rapports, qui seront améliorés lors des prochaines éditions du rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Dans la fonction publique, 1 % des agents, soit 48 400 emplois équivalent temps plein, perçoivent en 2017 un salaire net supérieur à 6 500 euros nets par mois. La rémunération moyenne de ces salariés s'élevé à 7 990 euros (**Figure V 3-E3-1**). Si la distribution des salaires est à l'avantage de la FPE jusqu'au neuvième décile, les seuils des centiles supérieurs sont nettement plus élevés dans la fonction publique hospitalière : les 1 % des agents les mieux rémunérés dans la FPH ont un salaire supérieur à 7 690 euros, alors que dans la FPE le seuil délimitant le dernier centile vaut 6 440 euros.

Figure V 3-E3-1 : Salaire moyen et médian des agents dans le dernier centile des rémunérations en 2017

[en euros]

	Limite inférieure du centile	Salaire moyen du centile	Salaire médian du centile
Versants			
FPE	6 440	8 130	7 480
FPT	4 660	5 640	5 270
FPH	7 690	9 150	8 580
Ensemble	6 500	7 990	7 440

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : En 2017, dans la fonction publique territoriale, 1 % des agents ont un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 4 660 euros. Parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 5 270 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 5 640 euros.

Alors que les femmes occupent 63,7 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que d'un tiers dans le dernier centile des rémunérations (**Figure V 3-E3-2**). Ceci s'explique notamment par leur moindre part dans les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique.

La rémunération des agents croît avec l'expérience, donc avec l'âge : ainsi plus de la moitié des agents dans le dernier centile sont âgés de plus de 55 ans.

Figure V 3-E3-2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2017

	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés	Les 0,5 % les mieux rémunérés	Ensemble de la fonction publique
Sexe				
Femme	45,6	33,7	27,5	63,7
Homme	54,4	66,3	72,5	36,3
Statut				
Fonctionnaires	75,4	42,6	44,0	75,5
Contractuels	8,9	6,6	6,9	17,0
Autres statuts	15,7	50,8	49,1	7,5
Âge				
moins de 40 ans	11,1	7,2	5,6	33,6
40-49 ans	28,7	19,2	18,2	30,0
50-54 ans	19,7	18,0	17,9	15,3
55-59 ans	22,2	25,1	26,2	14,0
60-64 ans	15,7	24,1	25,0	6,5
65 ans et plus	2,6	6,5	7,2	0,7

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : En 2017, 73 % des agents parmi les 0,5 % les mieux rémunérés sont des hommes.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

Un peu plus de la moitié des postes les plus rémunérateurs se trouvent dans la fonction publique hospitalière et plus précisément dans les hôpitaux (**Figure V 3-E3-3**). Ils sont en grande partie occupés par des médecins. Parmi les 40% des emplois du dernier centile qui se situent dans la FPE, les ministères les plus représentés sont les ministères de l'Écologie, du Développement durable et du Logement et les ministères économiques financiers. Ils emploient chacun 10% des salariés les mieux rémunérés tous versants confondus. La FPT, qui représente plus d'un tiers des emplois globalement, ne compte que 6 % des emplois dont la rémunération nette est supérieure à 6 500 euros. Par ailleurs, les salariés de la FPE dont l'emploi est situé à l'étranger, mais dont les postes sont rémunérés depuis la France, sont plus d'un tiers à percevoir une rémunération supérieure à 6 500 euros nets par mois. Ceci s'explique notamment par un régime indemnitaire spécifique pour services à l'étranger et par une plus grande part d'agents de catégorie A parmi eux.

Figure V 3-E3-3 : Versant des postes les plus rémunérateurs de la fonction publique en 2017

	Les 10 % les mieux rémunérés, au moins 3 320 euros		Les 1 % les mieux rémunérés, au moins 6 500 euros		Les 0,5 % les mieux rémunérés, au moins 7 440 euros		Ensemble de la fonction publique	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonction publique de l'État (FPE)	307 692	63,6	19 471	40,2	10 361	42,8	2 029 057	41,9
Fonction publique hospitalière (FPH)	96 307	19,9	26 134	54,0	12 691	52,5	1 051 317	21,7
Fonction publique territoriale (FPT)	79 883	16,5	2 781	5,7	1 141	4,7	1 758 276	36,3
FPE à l'étranger⁽¹⁾	8 550		4 227		3 422		11 903	

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Postes à l'étranger rémunérés depuis la France. Exemple : postes en ambassades, consulats, postes dans les lycées français. On décompte les postes à l'étranger dont les rémunérations sont supérieures aux niveaux des quantiles calculés sur les postes localisés en France.

Lecture : en 2017, 12 691 postes équivalent temps plein dans la FPH ont une rémunération les plaçant dans les 0,5 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique, c'est-à-dire supérieure à 7 440 euros nets mensuels. En 2017, 3 422 salariés en poste à l'étranger et payés depuis la France ont une rémunération supérieure à 7 440 euros mensuels.

En 2017, les praticiens hospitaliers représentent un tiers des emplois rémunérés au-delà de 6 500 euros, ils sont un peu plus de 4 sur 10 à bénéficier de ce niveau de rémunération (**Figure V 3-E3-4**). 6,2 % des salariés appartenant au dernier centile de rémunération, occupent un emploi de direction dans la FPE en France. Le salaire moyen de ces agents est de 8 060 euros. Parmi eux se trouvent les corps et emplois à la décision du gouvernement qui perçoivent tous un salaire supérieur à 6 500 euros. Parmi les agents de catégorie A+, ceux de l'Enseignement supérieur et de la recherche sont particulièrement peu nombreux à ce niveau de rémunération avec 1 % d'entre eux atteignant ce seuil.

Les salaires de fonctionnaires de catégorie A+ sont détaillés dans la fiche thématique 6.3-12. Ils se distinguent des autres fonctionnaires par la part des primes dans leur rémunération particulièrement élevée (plus de 40 %).

En 2017, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations des départements ministériels s'élève en moyenne à 2 millions d'euros (plus ou moins 400 000 euros selon les départements ministériels). Deux agents sur dix percevant une rémunération parmi les 10 plus élevées de leur département ministériel sont des femmes. Leur salaire brut annuel s'élève au minimum à 140 000 euros.

Par ailleurs, les premiers éléments d'information demandés dans l'article 95 concernant les rémunérations des présidents et des membres des autorités administratives indépendantes sont rassemblés dans le jaune budgétaire annexé au projet de loi de finances : Rapport sur les autorités administratives et publiques indépendantes¹.

Concernant les agences, assimilées aux opérateurs, à ce jour, la rémunération des seuls dirigeants n'est pas encore disponible. En revanche, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations des opérateurs publics est détaillée dans le jaune budgétaire intitulé Opérateurs de l'État².

(1) https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/documents/jaunes-2019/Jaune2019_AAPI.pdf

(2) https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/files/documents/jaunes-2019/Jaune2019_operateurs.pdf

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-E3-4 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique en 2017

	Salaire net moyen en EQTP (en euros)	Part de l'effectif dont la rémunération est supérieure à 6 500 euros (en %)	Part parmi les agents dont la rémunération est supérieure à 6 500 euros (en %)
Fonction publique de l'État (FPE)			
Encadrement supérieur et emplois de direction dont :	6 603	49	10,9
<i>Corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985 et assimilés)</i>	10 715	100	0,8
Autres emplois et corps de direction dont :	7 756	76	5,4
<i>Administrateurs généraux des finances publiques et chefs de service comptable</i>	8 330	86	2,4
<i>Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale</i>	8 413	93	1,1
<i>Directeurs d'administration territoriale de l'État</i>	6 576	51	1,3
Encadrement supérieur de la FPE ⁽¹⁾ dont :	5 768	33	4,6
<i>Corps ENA de conception et de management</i>	6 418	44	1,6
<i>Ingénieurs A+</i>	6 204	42	1,8
Inspection, contrôle et expertise	5 872	32	7,6
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	3 710	1	1,7
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile ⁽²⁾	6 283	49	5,6
Autres titulaires dans la FPE	2 594	0	5,9
Autres contractuels et autres statuts dans la FPE	2 067	1	5,4
Emplois à l'étranger dont :	6 167	38	8,0
<i>Encadrement supérieur et emplois de direction</i>	13 809	94	1,1
<i>Autres emplois</i>	5 723	34	6,9
Fonction publique territoriale (FPT)			
Emplois de direction	5 197	19	2,0
Encadrement supérieur ⁽¹⁾	5 136	12	1,2
Médecins territoriaux	4 502	4	0,3
Autres agents de la FPT	1 916	0	1,5
Fonction publique hospitalière (FPH)			
Emplois de direction	6 140	39	3,1
Encadrement supérieur ⁽¹⁾	4 362	4	0,1
Personnels hospitalo-universitaires ⁽³⁾	5 001	24	3,4
Praticiens hospitaliers	5 622	33	42,5
Autres agents de la FPH	2 018	0	0,7

Source : *Siasp Insee*. Traitement DGAFF – Dessi.

Champ : France et emplois à l'étranger rémunérés depuis la France.

(1) Emplois de catégorie A+ de l'encadrement supérieur.

(2) Catégorie A, hors A+.

(3) Dans cette catégorie la plupart des personnels relèvent formellement de la FPE (universités) ; mais les émoluments de leur poste à l'hôpital, dont il est seulement tenu compte ici, représentent la majeure partie de leur rémunération. Une approche par personne (très complexe à mettre en œuvre) et non par poste comme retenu ici conduirait à environ doubler la part de l'effectif de cette catégorie dans les plus hautes rémunérations.

Note : Les fonctionnaires d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement. Les emplois appartenant au dernier centile de rémunération, qui sont regroupés dans les catégories « Autres agents », sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

Lecture : 33 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 6 500 euros. Ils représentent 42,5 % des agents en poste en France ou à l'étranger dont la rémunération est supérieure à ce seuil.

Des niveaux de salaires différents entre versants de la fonction publique et entre secteurs public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents et de leurs postes

En 2017, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2776 euros, avec 3130 euros dans la FPE, 2363 euros dans la FPT et 2783 euros dans la FPH (**Figure V 3-4**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,2 % et atteignent 2810 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3168 euros dans la FPE, 2397 euros dans la FPT et 2800 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 2276 euros dans la fonction publique (**Figure V 3-5**), avec 2556 euros dans la FPE, 1944 euros dans la FPT et 2288 euros dans la FPH. Ainsi, les taux de cotisation sont en moyenne de 18,8 % dans la FPE, 17,8 % dans la FPT et la FPH. L'hétérogénéité des taux de cotisation s'explique par les différences de structure de statut d'emploi entre les versants car les cotisations sociales varient en fonction du contrat de l'agent.

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 chacun des versants de la fonction publique que dans le privé, ce qui contribue notamment à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE.

Dans la FPE, les ouvriers et employés (au sens de la PCS-Insee) sont en moyenne mieux rémunérés que dans le secteur privé, les autres versants de la fonction publique leur offrant plutôt des niveaux de rémunérations relativement proches du secteur privé (**Figure V 3.3**). La catégorie des ouvriers et employés comprend notamment les corps d'encadrement et d'application de la police (salaire mensuel net de 2509 euros, voir fiche thématique 6.4-1), le personnel surveillant de l'administration pénitentiaire (salaire moyen de 2335 euros). Ce sont pour les cadres et professions intellectuelles supérieures que les disparités les plus fortes apparaissent entre versants. La moyenne des salaires des cadres dans la fonction publique de l'État est de 3138 euros alors qu'elle atteint 4876 euros dans la fonction publique hospitalière avec des disparités entre secteurs au sein de la FPH (voir Fiche thématique 6.3-4). Cette catégorie socioprofessionnelle recouvre des métiers très différents suivant les versants. Ainsi dans la FPE, on peut distinguer parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures les enseignants dont le salaire moyen vaut 2842 euros, alors que les non-enseignants (un peu plus d'un tiers des effectifs) perçoivent un salaire en moyenne de 3659 euros. Dans la FPH, le niveau plus élevé du salaire moyen des cadres s'explique par celui des médecins, dont le salaire moyen s'élève à 5557 euros nets par mois.

Parmi les fonctionnaires de l'État, les deux tiers sont des agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants⁵). Cette proportion est deux fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2017, il s'élève à 2732 euros dans la FPE, 2145 euros dans la FPH, et 2026 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 9 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires. Ceci s'explique en partie par leurs différences d'âge. Les fonctionnaires tous versants confondus sont âgés de 46 ans, alors que les contractuels n'ont que 28 ans en moyenne. Comme pour les fonctionnaires, le salaire moyen des contractuels est plus élevé dans la FPE que dans les autres versants, une plus grande

5 Deux tiers des fonctionnaires de catégorie A sont des enseignants. En 2017, dans la FPE, le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2975 euros, dont 2729 euros pour les enseignants de catégorie A et 3771 euros pour les autres fonctionnaires de catégorie A.

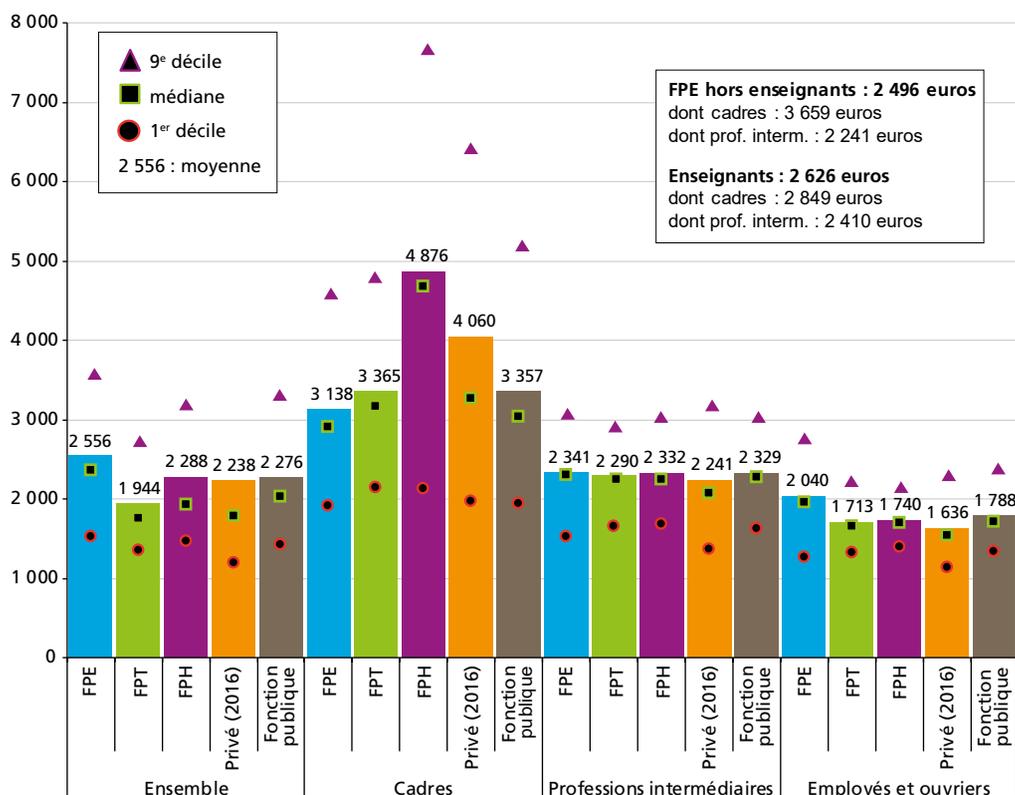
3 Les rémunérations dans la fonction publique

partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2017, il est de 2 050 euros dans la FPE, de 1 711 euros dans la FPT, et de 1 667 euros dans la FPH. Les salaires médians s'échelonnent entre 1 785 euros dans la FPE et 1 504 euros dans la FPT. La fonction publique de l'État présente la caractéristique d'offrir des salaires plus dispersés à ces agents contractuels avec un rapport inter-déciles de 2,62 contre 2,09 pour les fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant⁶, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 et dans le secteur privé⁽¹⁾ en 2016

[en euros]



Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. 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. 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 2016, l'année 2017 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. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Pour le secteur privé, les données 2017 ne sont pas disponibles à la date de l'édition de ce rapport.

6 Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers de l'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2017

(en euros)

	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile	
FPF (ministères et établissements publics)	Ensemble	100,0	3 130	2 916	1 869	2 392	3 600	4 463
	Fonctionnaires	73,6	3 324	3 051	2 232	2 589	3 744	4 631
	<i>dont catégorie A</i>	48,7	3 619	3 286	2 476	2 801	4 070	5 074
	<i>dont catégorie B</i>	14,0	3 004	2 945	2 312	2 603	3 348	3 714
	<i>dont catégorie C</i>	10,8	2 412	2 310	1 911	2 068	2 618	2 992
	Contractuels	16,4	2 558	2 215	1 495	1 665	2 918	4 010
	Autres catégories et statuts	7,7	2 978	2 885	2 091	2 456	3 372	3 940
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,8	3 168	2 942	1 960	2 431	3 620	4 489
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	1 505	1 481	1 463	1 480	1 482	1 560
	Femmes	60,7	2 955	2 806	1 817	2 321	3 376	4 122
	Hommes	39,3	3 401	3 123	2 003	2 532	3 925	4 983
	Moins de 30 ans	10,5	2 174	2 163	1 491	1 704	2 497	2 795
	30-39 ans	22,6	2 716	2 625	1 848	2 300	2 983	3 566
40-49 ans	31,8	3 183	3 028	2 090	2 620	3 563	4 320	
50-59 ans	27,4	3 538	3 337	2 120	2 728	4 051	5 032	
60 ans et plus	7,7	3 992	3 709	2 197	2 828	4 611	6 072	
FPT	Ensemble	100,0	2 363	2 138	1 663	1 857	2 598	3 303
	Fonctionnaires	79,1	2 456	2 229	1 782	1 954	2 689	3 375
	<i>dont catégorie A</i>	7,5	4 079	3 829	2 815	3 248	4 642	5 622
	<i>dont catégorie B</i>	12,0	2 861	2 799	2 212	2 459	3 168	3 532
	<i>dont catégorie C</i>	59,6	2 170	2 094	1 746	1 892	2 366	2 683
	Contractuels	17,0	2 110	1 850	1 562	1 680	2 162	2 937
	Autres catégories et statuts	0,1	4 495	4 196	2 670	3 281	5 332	6 771
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	96,2	2 397	2 163	1 712	1 887	2 625	3 333
	Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	1 510	1 482	1 407	1 480	1 534	1 630
	Femmes	58,6	2 272	2 063	1 649	1 821	2 470	3 159
	Hommes	41,4	2 493	2 265	1 691	1 932	2 753	3 505
	Moins de 30 ans	10,3	1 839	1 781	1 481	1 601	1 986	2 250
	30-39 ans	19,2	2 232	2 075	1 678	1 846	2 450	2 975
40-49 ans	29,7	2 409	2 185	1 721	1 910	2 652	3 363	
50-59 ans	33,1	2 482	2 248	1 719	1 927	2 739	3 504	
60 ans et plus	7,7	2 705	2 359	1 737	1 969	3 040	4 104	
FPH	Ensemble	100,0	2 783	2 356	1 802	2 010	2 972	3 879
	Fonctionnaires	73,3	2 604	2 419	1 910	2 127	2 924	3 455
	<i>dont catégorie A</i>	19,6	3 144	2 913	2 315	2 491	3 513	4 117
	<i>dont catégorie B</i>	15,8	2 880	2 879	2 205	2 447	3 259	3 498
	<i>dont catégorie C</i>	38,0	2 210	2 167	1 837	1 963	2 392	2 645
	Contractuels	18,2	2 056	1 930	1 662	1 759	2 121	2 539
	Autres catégories et statuts	7,1	6 720	6 603	3 683	4 850	8 288	9 639
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2 800	2 366	1 822	2 024	2 987	3 899
	Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1 571	1 541	1 419	1 480	1 617	1 703
	Femmes	77,8	2 636	2 339	1 801	2 005	2 890	3 564
	Hommes	22,2	3 297	2 428	1 805	2 030	3 385	6 740
	Moins de 30 ans	15,5	2 070	2 014	1 666	1 801	2 272	2 487
	30-39 ans	25,7	2 590	2 308	1 818	2 010	2 689	3 396
40-49 ans	27,0	2 801	2 409	1 856	2 067	3 079	3 780	
50-59 ans	26,7	3 094	2 624	1 880	2 164	3 348	4 309	
60 ans et plus	5,2	4 170	3 250	1 929	2 386	4 664	8 472	
Ensemble FP	Ensemble	100,0	2 776	2 476	1 738	2 007	3 122	4 049
	Fonctionnaires	75,5	2 841	2 584	1 888	2 142	3 269	4 033
	<i>dont catégorie A</i>	27,1	3 591	3 281	2 444	2 774	4 046	5 030
	<i>dont catégorie B</i>	13,6	2 928	2 881	2 244	2 515	3 267	3 611
	<i>dont catégorie C</i>	34,6	2 212	2 139	1 785	1 928	2 409	2 719
	Contractuels	17,0	2 279	1 948	1 541	1 703	2 438	3 366
	Autres catégories et statuts	4,8	4 187	3 253	2 246	2 652	4 936	7 978
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 810	2 504	1 787	2 040	3 186	4 075
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 516	1 482	1 434	1 480	1 527	1 633
	Femmes	63,7	2 642	2 401	1 719	1 967	3 029	3 770
	Hommes	36,3	3 011	2 628	1 781	2 097	3 446	4 568
	Moins de 30 ans	11,5	2 035	1 943	1 504	1 691	2 300	2 591
	30-39 ans	22,1	2 531	2 385	1 753	1 994	2 798	3 360
40-49 ans	30,0	2 830	2 628	1 820	2 094	3 231	3 997	
50-59 ans	29,3	3 017	2 690	1 815	2 119	3 506	4 440	
60 ans et plus	7,1	3 516	3 042	1 854	2 246	4 099	5 719	

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

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

(en euros)

		Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
FPE (ministères et établissements publics)	Ensemble	100,0	2 556	2 368	1 523	1 941	2 932	3 667
	Fonctionnaires	73,6	2 732	2 493	1 833	2 117	3 069	3 822
	<i>dont catégorie A</i>	48,7	2 975	2 690	2 018	2 287	3 338	4 199
	<i>dont catégorie B</i>	14,0	2 461	2 409	1 901	2 127	2 733	3 037
	<i>dont catégorie C</i>	10,8	1 989	1 903	1 574	1 707	2 152	2 464
	Contractuels	16,4	2 050	1 785	1 215	1 355	2 321	3 179
	Autres catégories et statuts	7,7	2 349	2 258	1 655	1 920	2 654	3 134
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,8	2 587	2 388	1 599	1 974	2 951	3 688
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	1 222	1 204	1 183	1 203	1 205	1 267
	Femmes	60,7	2 408	2 277	1 478	1 882	2 747	3 369
	Hommes	39,3	2 785	2 541	1 638	2 061	3 207	4 103
	Moins de 30 ans	10,5	1 771	1 755	1 211	1 379	2 026	2 297
	30-39 ans	22,6	2 218	2 130	1 502	1 862	2 433	2 933
	40-49 ans	31,8	2 598	2 459	1 710	2 120	2 905	3 553
50-59 ans	27,4	2 889	2 710	1 736	2 215	3 298	4 133	
60 ans et plus	7,7	3 272	3 012	1 808	2 309	3 770	4 990	
FPT	Ensemble	100,0	1 944	1 758	1 356	1 523	2 142	2 721
	Fonctionnaires	79,1	2 026	1 836	1 464	1 609	2 222	2 787
	<i>dont catégorie A</i>	7,5	3 385	3 167	2 313	2 678	3 862	4 700
	<i>dont catégorie B</i>	12,0	2 358	2 305	1 817	2 024	2 610	2 928
	<i>dont catégorie C</i>	59,6	1 789	1 725	1 433	1 556	1 952	2 222
	Contractuels	17,0	1 711	1 504	1 269	1 365	1 753	2 358
	Autres catégories et statuts	0,1	3 669	3 415	2 142	2 643	4 367	5 597
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	96,2	1 972	1 779	1 398	1 549	2 165	2 746
	Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	1 226	1 204	1 141	1 200	1 246	1 324
	Femmes	58,6	1 867	1 696	1 345	1 492	2 035	2 598
	Hommes	41,4	2 053	1 864	1 380	1 587	2 271	2 889
	Moins de 30 ans	10,3	1 503	1 454	1 204	1 303	1 630	1 847
	30-39 ans	19,2	1 838	1 712	1 369	1 516	2 025	2 446
	40-49 ans	29,7	1 986	1 800	1 407	1 569	2 193	2 771
50-59 ans	33,1	2 040	1 843	1 404	1 581	2 257	2 885	
60 ans et plus	7,7	2 223	1 934	1 419	1 613	2 501	3 381	
FPH	Ensemble	100,0	2 288	1 935	1 474	1 646	2 442	3 199
	Fonctionnaires	73,3	2 145	1 989	1 574	1 750	2 404	2 843
	<i>dont catégorie A</i>	19,6	2 595	2 397	1 901	2 049	2 890	3 404
	<i>dont catégorie B</i>	15,8	2 365	2 362	1 804	2 007	2 670	2 879
	<i>dont catégorie C</i>	38,0	1 821	1 785	1 513	1 619	1 969	2 176
	Contractuels	18,2	1 667	1 566	1 350	1 428	1 718	2 054
	Autres catégories et statuts	7,1	5 557	5 442	3 018	3 981	6 850	8 015
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,6	2 303	1 943	1 491	1 658	2 454	3 217
	Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1 277	1 253	1 153	1 203	1 314	1 387
	Femmes	77,8	2 164	1 922	1 473	1 642	2 373	2 932
	Hommes	22,2	2 722	1 993	1 476	1 664	2 786	5 589
	Moins de 30 ans	15,5	1 692	1 639	1 354	1 468	1 863	2 049
	30-39 ans	25,7	2 130	1 898	1 489	1 649	2 213	2 808
	40-49 ans	27,0	2 307	1 981	1 524	1 697	2 527	3 131
50-59 ans	26,7	2 544	2 147	1 546	1 772	2 741	3 564	
60 ans et plus	5,2	3 445	2 660	1 585	1 950	3 872	7 018	
Ensemble FP	Ensemble	100,0	2 276	2 027	1 418	1 646	2 583	3 318
	Fonctionnaires	75,5	2 339	2 123	1 554	1 764	2 648	3 317
	<i>dont catégorie A</i>	27,1	2 957	2 690	1 995	2 266	3 325	4 171
	<i>dont catégorie B</i>	13,6	2 404	2 364	1 842	2 064	2 678	2 967
	<i>dont catégorie C</i>	34,6	1 823	1 762	1 467	1 588	1 986	2 246
	Contractuels	17,0	1 838	1 580	1 251	1 383	1 961	2 682
	Autres catégories et statuts	4,8	3 386	2 567	1 758	2 082	4 043	6 570
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 304	2 049	1 461	1 674	2 603	3 341
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 230	1 204	1 163	1 203	1 241	1 326
	Femmes	63,7	2 163	1 964	1 402	1 612	2 471	3 084
	Hommes	36,3	2 474	2 153	1 455	1 722	2 820	3 761
	Moins de 30 ans	11,5	1 661	1 585	1 222	1 375	1 877	2 123
	30-39 ans	22,1	2 075	1 950	1 432	1 638	2 287	2 762
	40-49 ans	30,0	2 321	2 149	1 491	1 721	2 638	3 285
50-59 ans	29,3	2 472	2 202	1 486	1 737	2 862	3 646	
60 ans et plus	7,1	2 889	2 488	1 517	1 839	3 349	4 719	

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

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Le salaire net moyen augmente de 1,9 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique en 2017, soit +0,9 % inflation déduite

En 2017, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 2,2 % en euros courants (voir Figure V 3-6) après +0,9 % en 2016. Hors contrats aidés, la hausse est de 2,1 %. La différence provient en partie du recul de la part des emplois aidés dans l'emploi de la fonction publique, alors que les agents bénéficiant de ce type de contrat perçoivent des rémunérations plus faibles en moyenne.

Le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2017 (+0,35 point sur le traitement indiciaire brut) et du taux de cotisation des contractuels pour la retraite complémentaire (+0,08 point en dessous du plafond de la sécurité sociale et +0,2 point au-delà), et marginalement de l'effet du transfert primes/points réalisé dans le cadre du protocole PPCR (voir Encadré 5). Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 1,9 % (+1,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,5 % en 2016.

Les augmentations ont été plus faibles aux extrémités de la hiérarchie salariale (+1,6 % pour le dernier décile de salaire net et +1,8 % pour le premier décile) que pour le salaire médian qui a augmenté de 2,2 % en euros courants.

L'évolution du salaire net moyen en valeur a été plus dynamique dans la FPE et la FPT (+2,1 % après respectivement +0,4 % et +0,6 % en 2016) que dans la FPH (+1,3 % après +0,6 % en 2016).

Figure V 3-6 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2017

[en %]

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

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

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Dans la FPE, le neuvième décile est moins dynamique que le bas de la distribution : +1,5 % alors que l'évolution sur le reste de l'échelle salariale dépasse les 2,0 %. Le salaire net moyen de la FPE des fonctionnaires augmente de 2,2 % (Figure V 3-7). Les fonctionnaires bénéficient des hausses du point d'indice successives intervenues en juillet 2016 et février 2017. L'évolution est différenciée suivant les catégories. La hausse est plus importante pour les fonctionnaires de catégorie A (+2,4 %), qui s'explique en grande partie du fait de l'augmentation de leur traitement indiciaire en lien avec la revalorisation notamment des corps d'enseignants de l'Éducation nationale dans le cadre du protocole PPCR. La hausse est de 1,9 % pour le salaire moyen des fonctionnaires de catégorie C, induite elle aussi par la hausse du traitement en lien avec la revalorisation en 2017 des grilles C-type et notamment la fusion des échelles de rémunération 4 et 5 en une grille unique. Pour les agents de catégorie B, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants. Les personnels administratifs et techniques de catégorie B ont eux aussi bénéficié de la revalorisation de leurs grilles indiciaires en 2017. L'évolution du salaire des contractuels s'établit à 0,1 %.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,3 % pour le premier décile contre +0,8 % pour le neuvième décile de salaire net). L'évolution des rémunérations est plus homogène suivant les statuts : +1,3 % pour le salaire moyen des fonctionnaires et des contractuels et +1,4 % pour les médecins.

Dans la FPT, les salaires nets augmentent de 1,9 à 2,3 % suivant le décile considéré. La mise en œuvre du protocole PPCR touche particulièrement la fonction publique territoriale, qui compte parmi ses agents près de 60 % de fonctionnaires de catégorie C qui bénéficient de la rénovation des grilles indiciaires C-type. La hausse est aussi importante pour les fonctionnaires de catégorie A. Les corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration ont bénéficié d'une revalorisation indiciaire notamment pour les débuts de carrière.

L'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen ne s'est traduite qu'en partie en termes réels du fait de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac), passant de +0,18 % en 2016 à +1,03 % en 2017. Toutefois, globalement, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2016. Dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de +0,9 % après +0,3 % en 2016. L'évolution est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +1,0 % dans la FPE et la FPT (après respectivement +0,2 % et +0,4 % en 2016), +0,3 % après +0,4 % dans la FPH.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

Figure V 3-7 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

		Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
FPE (ministères et établissements publics)	Ensemble	2,1	2,6	2,3	2,2	2,2	1,5
	Fonctionnaires	2,2	2,7	2,8	3,0	2,3	1,4
	<i>dont catégorie A</i>	2,4	2,8	3,4	3,5	1,8	1,3
	<i>dont catégorie B</i>	1,3	1,3	1,7	1,4	1,2	1,3
	<i>dont catégorie C</i>	1,9	1,9	2,0	2,1	2,0	2,1
	Contractuels	0,1	0,1	0,8	0,6	-0,2	-0,5
	Autres catégories et statuts	3,0	3,2	3,1	3,2	3,4	2,2
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	2,5	1,3	2,3	2,1	1,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,7	0,8	0,9	0,8	0,8	2,2
	Femmes	2,5	3,1	2,8	2,7	2,8	1,8
	Hommes	1,6	1,8	1,6	1,7	1,7	1,0
	Moins de 30 ans	2,6	3,9	1,3	3,1	2,5	2,3
	30-39 ans	1,9	2,2	1,5	2,4	1,9	1,5
	40-49 ans	2,1	2,6	2,2	3,2	1,6	1,4
50-59 ans	1,8	2,7	1,4	2,3	1,7	0,9	
60 ans et plus	0,7	1,6	0,5	0,9	-0,1	0,1	
PPT	Ensemble	2,1	2,2	1,9	1,9	2,3	2,0
	Fonctionnaires	2,1	2,3	1,7	2,0	2,3	2,0
	<i>dont catégorie A</i>	2,7	2,7	3,9	3,0	2,4	2,0
	<i>dont catégorie B</i>	1,7	1,6	2,0	1,8	1,6	1,6
	<i>dont catégorie C</i>	2,1	2,1	1,6	1,9	2,3	2,4
	Contractuels	1,7	1,8	1,6	1,7	1,9	1,7
	Autres catégories et statuts	4,0	3,7	12,2	6,6	1,8	3,0
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	2,1	1,5	1,7	2,1	1,9
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,8	0,8	0,5	0,8	1,0	1,1
	Femmes	2,1	2,2	1,9	1,9	2,4	2,1
	Hommes	2,0	2,2	2,1	2,1	2,2	1,8
	Moins de 30 ans	2,1	2,2	0,8	3,0	2,0	1,9
	30-39 ans	1,3	1,6	1,3	1,3	1,5	1,2
	40-49 ans	2,4	2,6	1,8	2,0	3,0	2,4
50-59 ans	1,6	1,8	1,5	1,9	1,6	1,3	
60 ans et plus	1,5	2,1	1,9	2,2	1,7	0,9	
FPH	Ensemble	1,3	1,6	1,3	1,4	1,1	0,8
	Fonctionnaires	1,3	1,7	1,4	1,8	1,2	0,9
	<i>dont catégorie A</i>	1,0	1,4	2,1	2,0	0,5	0,1
	<i>dont catégorie B</i>	1,0	0,6	2,3	1,4	0,9	0,9
	<i>dont catégorie C</i>	1,4	1,8	1,2	1,4	1,5	1,2
	Contractuels	1,3	1,5	1,2	1,3	1,7	0,9
	Autres catégories et statuts	1,4	0,7	3,0	1,1	1,3	1,6
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,2	1,5	1,1	1,3	1,0	0,8
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,1	1,6	0,7	0,8	1,6	2,2
	Femmes	1,4	1,7	1,3	1,4	1,2	1,1
	Hommes	1,3	1,5	1,1	1,5	0,8	0,8
	Moins de 30 ans	1,7	1,5	1,9	1,5	1,6	1,8
	30-39 ans	1,7	1,7	1,1	1,2	1,1	2,2
	40-49 ans	1,3	1,7	1,2	1,4	1,2	1,0
50-59 ans	0,4	0,3	1,1	1,0	0,3	-0,6	
60 ans et plus	-0,2	0,2	1,2	0,5	-2,2	0,9	
Ensemble FP	Ensemble	1,9	2,2	1,8	1,9	2,0	1,6
	Fonctionnaires	2,0	2,4	1,8	2,1	2,0	1,7
	<i>dont catégorie A</i>	2,2	2,4	3,0	3,2	1,7	1,3
	<i>dont catégorie B</i>	1,4	1,2	2,0	1,6	1,2	1,3
	<i>dont catégorie C</i>	1,9	2,0	1,5	1,8	2,0	2,0
	Contractuels	0,8	1,4	1,3	1,4	0,5	-0,2
	Autres catégories et statuts	2,8	3,6	3,7	3,1	3,0	1,4
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,7	2,0	1,5	1,7	1,9	1,5
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,9	0,8	0,7	0,8	1,2	1,2
	Femmes	2,1	2,2	1,7	1,8	2,4	2,0
	Hommes	1,7	2,0	1,8	1,9	1,7	1,2
	Moins de 30 ans	2,3	2,1	2,0	2,5	2,5	2,5
	30-39 ans	1,6	1,9	1,3	1,3	1,6	1,4
	40-49 ans	2,1	2,9	1,7	2,2	2,0	1,8
50-59 ans	1,3	1,3	1,4	1,6	1,7	1,0	
60 ans et plus	0,5	0,8	1,5	1,4	0,0	-0,3	

Source : *Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFF – Dessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisés. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Dans la FPE en 2017, le salaire net moyen a évolué de +2,1 % ; le salaire net médian a augmenté de 2,6 % ; le premier décile a diminué de 2,3 % et le neuvième décile a augmenté de 1,5 %.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 4 : Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants dans la fonction publique que dans le secteur privé

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,6 % à celui des hommes en 2017. L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2016 poursuivant sa décline ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure tous versants). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,5 % en 2017) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,0 %), alors qu'ils sont réduits à 7,2 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,5 %) où l'écart s'est particulièrement réduit cette année (-0,08 point) et la FPT (9,1 %). À titre de comparaison, dans le secteur privé, l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein était de 19,0% en 2016. La moitié de cet écart dans le secteur privé s'explique par des différences de caractéristiques productives observées (éducation, expérience, catégorie socio-professionnelle...).

L'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

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 auto-sélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières).

Lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, 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 sur-rémunération du temps partiel) ;
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI,...) ;
- ou des aléas statistiques (trop perçus, rattrapages, erreurs de gestion, etc).

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 intra-corps (« 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 auto-sélection 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 fonctionnaires des ministères (hors EPA), l'écart de salaire brut mensuel en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes rapporté au salaire moyen est en 2017 de 12,5 %. Les effets intra-corps (4,4 %) se décomposent entre des « effets démographiques » (2,8 %) et des « effets primes » (1,6 %). S'y ajoutent les effets « ségrégation horizontale » (8,1 %). Chacune de ces composantes s'est réduite par rapport à l'année précédente.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut baisse de 0,3 point à 22,2 % pour les fonctionnaires de l'ensemble de la fonction publique

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).

En 2017, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2841 euros composé de 2212 euros de traitement indiciaire brut et de 630 euros de primes et indemnités (Figure V 3-8).

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 22,2 %. Cette part globale est relativement homogène dans les trois versants. Elle s'élève à 21,7 % dans la FPE (19,8 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), 22,9 % dans la FPT et 22,1 % dans la FPH. Elle décroît suite aux mesures de transfert primes/points prévues par le protocole PPCR. En 2017, ces mesures touchent pratiquement tous les fonctionnaires (hors les fonctionnaires de catégorie B de la police et de l'administration pénitentiaire qui en avaient bénéficié en 2016). Dans la FPE, le taux de prime varie de façon importante entre les enseignants, qui reçoivent 13,9 % de primes et les autres fonctionnaires dont le niveau de primes (29,8 %) est nettement supérieur à celui observé dans les autres versants. La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 80 euros par mois pour les fonctionnaires employés dans les ministères de la FPE, soit 11,0 % des primes et indemnités. 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.

Le salaire net moyen des fonctionnaires s'élève, en 2017, à 2339 euros une fois déduites les contributions et cotisations sociales. Les prélèvements sociaux à la source représentent 17,8 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,6 %) et de la FPT (17,5 %), car le taux de cotisation salariale pour la retraite est moins élevé sur les primes que sur le traitement indiciaire.

Figure V 3-8 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2016 et 2017

[en euros]

	FPE		FPT		FPH		FP	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Salaire brut (a)	3 239	3 324	2 397	2 456	2 559	2 604	2 775	2 841
– Traitement brut	2 528	2 603	1 842	1 893	1 976	2 028	2 150	2 212
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	711	721	555	562	583	576	625	630
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	28	29	nd	nd	nd	nd	nd	nd
dont supplément familial ⁽¹⁾	32	33	nd	nd	nd	nd	nd	nd
dont primes et rémunérations annexes hors indemnité de résidence et SFT	651	659	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes (en % du salaire brut)	20,1	19,8	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	21,7	23,2	22,9	22,8	22,1	22,5	22,2
Contributions et cotisations sociales	567	592	412	429	442	459	481	502
– Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	313	331	224	237	241	255	264	279
– CSG et CRDS (c)	254	261	188	193	201	204	218	223
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 672	2 732	1 985	2 026	2 117	2 145	2 294	2 339

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

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

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

(2) Cotisations retraite et contribution exceptionnelle de solidarité.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

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

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 0,9 % en euros constants en 2017. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,7 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 % à l'augmentation des prélèvements sociaux (**Figure V 3-9**).

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 brut moyen en 2017. Cette augmentation du traitement est liée à la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et au 1^{er} février 2017, ainsi qu'à la mise en œuvre du protocole PPCR (voir Encadré 5). Sa mise en œuvre s'est poursuivie en 2017 avec la revalorisation de nombreuses grilles indiciaires dans toutes les catégories hiérarchiques.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accélérer en 2017 dans la FPE (+1,9 % après +0,8 % en 2016), comme dans la FPT (+1,8 % après +1,1 % en 2016) et légèrement moins dans la FPH (+1,6 % après +0,9 %).

L'évolution des primes est beaucoup plus faible que celle du traitement. Du montant des primes a été soustraite la valeur de 4 à 6 points d'indice pour un grand nombre de fonctionnaires par le mécanisme de transfert primes/points. Le montant moyen des primes continue cependant globalement à augmenter dans la FPE et la FPT. En effet, une grande partie des primes sont indexées sur la valeur du point d'indice et ont augmenté entre 2016 et 2017 puisque celui-ci a été revalorisé. En outre, la bascule de nombreux corps (représentant 264 000 agents fin 2017 dans la FPE contre 212 000 fin 2016) au régime indemnitaire du Rifseep s'est poursuivie en 2017 pour les fonctionnaires de l'État, entraînant une revalorisation des primes pour les agents concernés. Dans la FPH, les primes ont diminué de 2,2 %. Les montants versés au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat se sont par contre réduits (**voir Annexe 1**).

Les taux et la définition des assiettes des prélèvements sociaux pour les fonctionnaires sur le salaire sont identiques quel que soit le versant (toutefois certaines primes sont éligibles à cotisation SRE, par exemple dans les corps en tenue, et déduites de l'assiette de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique – RAFP). Le taux de prélèvement moyen ne diffère qu'en raison du poids des primes car le taux de cotisation retraite (5 % au RAFP⁷) qui leur est appliqué est inférieur à celui appliqué au traitement brut (10,29 % en 2017). La hausse des cotisations salariales liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+4,7 points) en 2017 dans chacun des versants de la fonction publique.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,7 point dans l'ensemble de la fonction publique avec -0,6 point dans chaque versant.

7 L'assiette de cotisation au RAFP est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut.

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2017

	FPE		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	1,6	1,9	1,4	1,7	0,7	0,9	1,3	1,6
– Traitement brut	1,9	1,8	1,8	1,6	1,6	1,5	1,8	1,7
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,4	0,1	0,3	0,1	-2,2	-0,6	-0,2	-0,1
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	2,5	0,0						
dont supplément familial ⁽¹⁾	2,1	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,2	0,0						
Contributions et cotisations sociales	3,3	-0,7	3,2	-0,7	2,8	-0,6	3,3	-0,7
– Cotisations sociales salariales ^{(2) (b)}	4,7	-0,5	4,7	-0,5	4,7	-0,5	4,6	-0,5
– CSG et CRDS (c)	1,7	-0,2	1,5	-0,2	0,5	0,0	1,3	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1,2	1,2	0,0	0,0	0,3	0,3	0,9	0,9

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

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

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

(2) Cotisations retraites et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : En 2017, le salaire net moyen a évolué en euros constants de 1,2 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Encadré 5 : 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, alors que les deux tiers de la progression des rémunérations en 2016 provenaient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET), celles-ci ne représentent plus que 38 % de la progression des rémunérations en 2017. Les mesures catégorielles voient leur part doubler à 41 % en lien avec la revalorisation en 2017 d'un grand nombre de grilles indiciaires de catégorie A mais aussi des grilles B et C-type. Enfin les mesures générales participent à hauteur de 21 % (dont 20 % dus à la revalorisation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires) à l'augmentation des rémunérations.

Les mesures générales

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

3 Les rémunérations dans la fonction publique

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5589,69 euros au 1^{er} juillet 2016, et à 5623,23 depuis le 1^{er} février 2017 en application du décret n° 2016-670 du 25 mai 2016.

Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique

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

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

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

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1^{er} septembre 2016 (décret n° 2016-1176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

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

Elle a également été transposée 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^{er} 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 ».

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^{er} 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^{er} janvier 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale, 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 traduit par une augmentation nette de la rémunération perçue

L'application du protocole, engagée en 2016, s'est poursuivie en 2017 avec notamment :

- les revalorisations des grilles indiciaires de catégorie A avec la restructuration des grades des corps et grades d'emplois d'attachés d'administration dans la fonction publique mais aussi des corps d'enseignement dans la fonction publique de l'État ;

- la revalorisation des catégories B et C. Le nombre de grades est réduit de 4 à 3 pour les corps « type » de catégorie C, entraînant des revalorisations salariales. Les grilles de catégorie B ont aussi été restructurées.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2017 de 2,0 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 65,2 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2016 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2016 et 2017 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (**Figure V 3-10**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ils sont deux tiers dans ce cas. 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 35 % dans la FPE et la FPT et 47 % dans la FPH du fait de la spécificité des contractuels 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 69,2 % dans la FPE et 64,2 % dans la FPH, mais seulement 57,9 % dans la FPT.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2016 et 2017 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a accéléré dans l'ensemble de la fonction publique à +3,0 % en euros courants après 1,8 % en 2016 (**Figure V 3-11**). L'accélération se confirme en termes réels +2,0 % après +1,5 % en 2016 malgré la reprise de l'inflation (+1,0 % après +0,2 % en 2016). L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés. En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré dans la FPE (+2,4 % après +1,7 %) et dans la FPT (+1,8 % après 1,1 %) alors qu'elle ralentit dans la FPH (+1,3 % après +1,5 %).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-10 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017⁽¹⁾ dont le salaire net a diminué en 2017 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 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)
Ensemble	64,0	16,7	27,0	65,7	15,0	28,2	66,6	23,6	36,1	65,2	17,6	29,5
Fonctionnaires	71,4	16,4	25,8	74,4	14,8	27,9	72,5	23,4	35,8	72,8	17,3	28,7
dont catégorie A	70,3	16,9	24,7	73,2	13,4	27,2	68,4	25,2	37,0	70,3	17,7	26,8
dont catégorie B	74,9	15,0	28,4	73,1	11,7	24,3	72,3	21,1	33,6	73,7	15,5	28,4
dont catégorie C	72,9	16,1	27,2	74,8	15,6	28,6	74,6	23,6	36,1	74,5	17,6	30,2
Contractuels	35,7	21,4	42,2	35,2	16,5	29,3	46,6	21,4	36,7	38,0	19,8	36,3
Autres catégories et statuts	69,2	14,5	20,3	57,9	19,4	45,8	64,3	29,9	39,4	67,6	19,1	26,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	65,4	16,7	26,8	67,7	15,0	28,0	67,4	23,6	36,1	66,6	17,6	29,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,6	12,5	81,5	21,4	15,6	38,8	21,2	20,5	34,5	17,6	15,7	47,2
Femmes	61,5	14,4	24,2	60,4	13,9	27,4	64,8	23,4	36,0	62,0	16,7	28,6
Hommes	67,9	19,8	30,9	73,1	16,3	29,0	72,8	24,1	36,4	70,7	18,9	30,8
Moins de 30 ans	29,3	20,8	33,0	39,1	16,1	29,9	49,8	21,6	32,0	38,6	19,5	31,6
30-39 ans	58,1	15,1	22,9	60,5	13,4	25,3	60,4	21,3	32,0	59,4	16,1	26,0
40-49 ans	74,1	15,9	25,1	71,9	15,4	28,0	75,4	23,7	36,2	73,6	17,3	28,4
50-59 ans	74,3	16,9	29,1	75,2	15,0	28,9	76,4	25,2	39,5	75,1	17,8	31,1
60 ans et plus	50,2	22,7	38,2	49,6	16,3	31,2	50,3	30,4	46,5	50,0	21,4	36,8

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

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) 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).

Note : 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 : 64 % des agents présents dans la FPE en 2017 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2016 et 2017. Le salaire net a diminué pour 16,7 % de ces agents. Pour 27,0 % d'entre eux, il a évolué moins que l'inflation.

Comme chaque année, il existe certains agents qui enregistrent une baisse de leur rémunération. La rémunération nette des personnes en place a ainsi diminué en valeur entre 2016 et 2017 pour 17,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 16,7 % des agents de la FPE, 15,0 % de ceux de la FPT et 23,6 % de ceux de la FPH (Figure V 3-10). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération baisse ainsi de 15 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente. Cette baisse est généralisée et importante dans l'ensemble des versants entre (-10,7 points dans la FPH et -17,5 points dans la FPT). Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (de 3 à 4 % des agents selon les versants). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie.

En 2017, la rémunération nette de 29,5 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique. La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat diminue fortement de -7 points malgré la reprise de l'inflation. Cette part est inférieure à celle observée entre 2014 et 2017. Les agents sont moins nombreux dans ce cas dans la FPE (27,0 % soit 7,2 points de moins qu'en 2016) qui compte davantage de fonctionnaires de catégorie A, que dans la FPT (28,2 %, soit 9,6 points de moins qu'en 2016). Dans la FPH, la proportion est supérieure (36,1 % soit -2,6 points par rapport à l'année précédente).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2016 est plus importante (+3,9 % en euros courants) que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (Figure V 3-12). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,3 % pour les agents en place de la FPE rémunérés en dessous du premier décile en 2016, de 4,5 % pour ceux de la FPT et de 4,2 % pour ceux de la FPH. En particulier, les agents rémunérés en dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. Dans chacun des versants, l'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux.

Dans la FPE, les cadres et professions intellectuelles supérieures et les employés et ouvriers (dans une proportion de 32 % chacun) en place ont plus souvent que les professions intermédiaires (19 %) connu une perte de pouvoir d'achat (voir Fiche thématique 6.3-11). Dans les deux autres versants, les différences entre catégories socioprofessionnelles sont moins marquées. Dans la FPE, ce sont les contractuels qui sont les plus nombreux proportionnellement (42 %) hors contrats aidés à connaître une évolution de leur rémunération inférieure à l'inflation. Les fonctionnaires de l'État ne sont qu'un quart dans cette situation. Dans les autres versants, les différences entre statuts sont moins marquées.

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 3-11). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,8 % et +1,2 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus respectivement dans la FPE et la FPT et baisse de 0,2 % en euros constants dans la FPH. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 31,6 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (33,0 % dans la FPE, 32,0 % dans la FPH et 29,9 % dans la FPT). Ces proportions sont plus importantes de 5,2 points dans la FPE, de 1,3 point dans la FPT et 14,5 points dans la FPH pour les agents de 60 ans et plus.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents de catégorie A du fait des déroulements de carrière plus dynamiques. S'y ajoute cette année des revalorisations catégorielles pour un certain nombre de corps de cette catégorie. L'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires de catégorie C se rapproche dans chacun des versants de l'évolution des agents de catégorie B du fait de la revalorisation des grilles indiciaires de cette catégorie.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est comparable à celle des fonctionnaires dans la fonction publique. En 2017, dans la FPE, l'évolution de la RMPP nette des fonctionnaires est plus favorable que celle des contractuels (+2,4 % contre +1,5 % en euros constants). En revanche, elle est beaucoup plus favorable pour les contractuels dans la FPH et la FPT, avec respectivement +2,1 % en euros constants pour les contractuels contre 1,1 % pour les fonctionnaires et +2,5 % contre 1,7 %.

Dans la FPT, la rémunération des agents classés dans « autres catégories et statuts », essentiellement des collaborateurs de cabinet, progresse légèrement plus que celle des fonctionnaires (+1,9 % contre +1,7 %). Dans la FPH, la rémunération des médecins, que regroupe cette même catégorie, est par contre plus dynamique que celle des fonctionnaires de ce versant (+1,8 % contre +1,1 %).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-11 : Évolutions en 2017 en euros constants du salaire net des agents en place en 2016 et 2017⁽¹⁾ dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi [en %]

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT					FPH					Ensemble FP							
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	2,4	2,0	-2,4	-0,2	4,9	8,9	1,8	1,3	-2,1	-0,2	3,4	6,7	1,3	1,0	-3,8	-0,9	3,5	7,2	2,0	1,5	-2,6	-0,3	4,0	7,8
Fonctionnaires	2,4	2,0	-2,3	-0,1	4,9	8,8	1,7	1,3	-2,0	-0,2	3,3	6,3	1,1	1,0	-3,6	-0,9	3,3	6,4	1,9	1,5	-2,5	-0,2	3,9	7,4
dont catégorie A	2,7	2,6	-2,5	0,0	5,7	9,7	1,9	1,4	-1,6	-0,1	3,7	7,0	1,3	1,1	-3,8	-1,0	3,9	7,6	2,5	2,2	-2,6	-0,2	5,2	9,3
dont catégorie B	1,6	1,3	-1,8	-0,2	3,1	6,0	1,9	1,5	-1,4	0,0	3,4	6,3	1,1	1,1	-3,0	-0,6	3,3	6,3	1,6	1,3	-2,0	-0,2	3,3	6,2
dont catégorie C	1,7	1,4	-2,2	-0,2	3,4	6,5	1,6	1,2	-2,3	-0,2	3,3	6,2	0,9	0,9	-3,7	-0,9	3,0	5,8	1,4	1,2	-2,6	-0,3	3,2	6,2
Contractuels	1,5	0,5	-3,2	-0,6	3,4	8,3	2,5	1,5	-2,5	-0,3	4,8	10,4	2,1	1,0	-3,5	-0,6	4,7	10,4	2,0	1,0	-3,1	-0,5	4,2	9,6
Autres catégories et statuts	3,6	3,0	-2,2	0,6	6,4	11,0	1,9	0,4	-2,2	-0,7	4,8	10,2	1,8	1,4	-7,0	-1,9	5,7	13,6	2,7	2,6	-3,6	-0,2	6,3	11,5
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	2,4	2,0	-2,4	-0,2	4,9	8,9	1,7	1,3	-2,1	-0,2	3,4	6,6	1,3	1,0	-3,8	-0,9	3,5	7,1	2,0	1,5	-2,6	-0,3	4,0	7,8
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	-0,2	-1,6	-0,3	-0,2	1,5	4,8	1,4	-2,3	-0,3	7,7	17,6	3,7	2,1	-3,3	-0,5	7,8	13,6	3,6	0,3	-2,4	-0,3	5,9	14,7
Femmes	2,8	2,2	-1,9	0,1	5,1	9,3	1,8	1,3	-1,9	-0,1	3,4	6,5	1,3	1,0	-3,7	-0,9	3,4	7,0	2,1	1,6	-2,4	-0,2	4,1	7,9
Hommes	2,0	1,6	-2,9	-0,4	4,4	8,4	1,7	1,3	-2,3	-0,2	3,5	7,0	1,4	1,0	-4,0	-0,9	3,7	7,8	1,8	1,4	-2,8	-0,4	3,9	7,8
Moins de 30 ans	2,8	1,8	-4,4	-0,4	5,3	10,5	2,9	1,5	-2,5	-0,3	5,0	11,0	2,5	1,8	-4,0	-0,6	5,5	10,5	2,7	1,7	-3,6	-0,4	5,3	10,6
30-39 ans	3,4	2,8	-2,3	0,2	6,1	10,7	2,4	1,6	-1,8	0,0	4,1	7,8	2,3	1,4	-3,7	-0,6	4,3	8,8	2,8	2,0	-2,5	-0,1	5,0	9,4
40-49 ans	2,6	2,2	-2,2	0,0	5,0	9,1	1,8	1,3	-2,2	-0,2	3,5	6,6	1,2	0,9	-3,6	-0,9	3,3	6,5	2,1	1,6	-2,5	-0,2	4,1	7,8
50-59 ans	1,9	1,6	-2,3	-0,3	4,1	7,8	1,4	1,1	-2,1	-0,2	3,1	5,8	0,7	0,7	-3,7	-1,0	2,7	5,6	1,5	1,2	-2,5	-0,4	3,4	6,6
60 ans et plus	0,9	0,8	-3,0	-0,8	3,0	6,1	1,2	1,0	-2,3	-0,3	3,0	5,8	-0,2	0,3	-5,1	-1,6	2,3	5,3	0,8	0,8	-3,1	-0,7	2,9	5,9

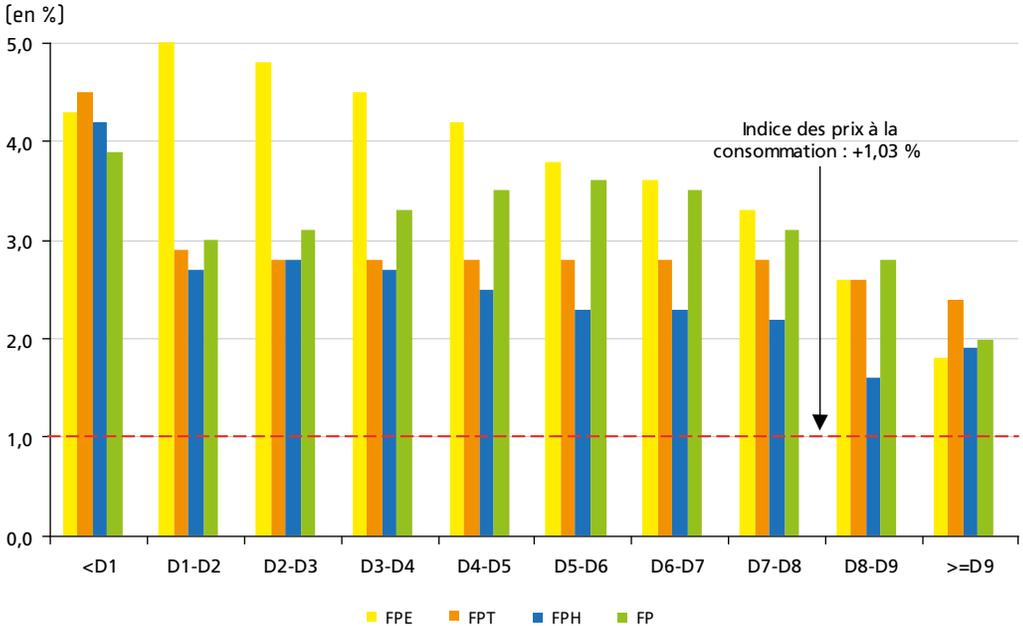
Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) 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 : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2016 et 2017, le salaire net moyen a évolué de +2,4 %. Pour la moitié des agents en place en 2016 et 2017, le salaire net a augmenté de plus de 2,0 %. Il a diminué de 2,4 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,9 % pour 10 % des agents.

Figure V 3-12 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2016 et 2017⁽¹⁾ selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2016



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

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

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

Lecture : Les 10% d'agents, qui percevaient en 2016 un salaire net inférieur au premier décile, ont connu en 2017 une évolution de leur RMPP nette de +3,9 % dans la FP, avec +4,3 % dans la FPE, +4,5 % dans la FPT, et +4,2 % dans la FPH.

Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon plus marquée dans la FPE que dans les autres versants

En 2017, si la structure des emplois⁸ était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)⁹, le pouvoir d'achat du salaire net moyen aurait augmenté de 0,9 % dans la FPE, de 1,0 % dans FPT et de 0,6 % dans la FPH. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérés par celle des grilles statutaires ont eu un léger impact positif sur l'évolution du salaire net moyen dans la fonction publique (+0,2 point, voir Figure V 3-13). 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.

8 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'emplois et de statut dans la FPT.

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

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 6).

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse, comme en 2016, pour -1,1 % sur l'évolution du salaire net.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2017

[en %]

Évolution 2017/2016 (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
Salaire moyen								
Salaire brut	2,4	1,3	2,4	1,4	1,7	0,7	2,2	1,2
Salaire net de prélèvements	2,1	1,0	2,1	1,0	1,3	0,3	1,9	0,9
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,4		-0,7		-1,0		-1,1	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2		0,1		0,1		0,2	
Salaire à structure constante								
Salaire brut	2,2	1,1	2,3	1,3	1,6	0,5	2,1	1,0
Salaire net de prélèvements	1,9	0,8	2,0	0,9	1,2	0,2	1,7	0,7
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	3,8	2,8	3,2	2,1	2,7	1,6	3,4	2,3
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	3,5	2,4	2,8	1,8	2,3	1,3	3,0	2,0

Source : *Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : 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 statut et catégorie hiérarchique (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 6 : 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 2017 ».

La notion d'entrants et de sortants 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.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2016 et absents au 31 décembre 2017, est de 2 712 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en hausse de 2,1 % par rapport à celui des sortants de 2016), de 3 173 euros dans la FPE (+2,5 %), de 2 185 euros dans la FPT (+3,3 %) et de 2 461 euros dans la FPH (+1,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » continue d'augmenter, atteignant 55 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 54 ans dans la FPE, de 56 ans dans la FPT, et de 54 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite en moyenne plus précoces dans la FPH que dans les autres versants même s'il se rapproche de la moyenne tous versants (voir la vue « Les départs à la retraite dans la fonction publique »).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+48,2 %) que dans la FPH (+25,8 %) 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 ainsi que d'une entrée généralement plus jeune dans la FPE (34 ans) que dans la FPH (37 ans) ou encore dans la FPT (42 ans en 2017).

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-ES : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants de 2015 à 2017 dans chacun des versants de la fonction publique⁽¹⁾

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						FP					
	Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein mensualisé)	19 832	19 437	20 495	28 521	28 904	31 705	11 986	11 621	16 847	18 728	19 515	22 535	5 203	5 270	4 954	9 833	9 284	11 071	37 020	36 328	42 295	57 077	57 703	65 312
Salaire mensuel net moyen	2 109	2 113	2 141	3 122	3 097	3 173	1 758	1 798	1 824	2 127	2 116	2 185	1 911	1 922	1 957	2 387	2 422	2 461	1 967	1 984	1 993	2 669	2 657	2 712
Âge moyen	35	35	34	54	53	54	40	40	42	55	55	56	35	37	37	51	52	54	37	37	38	53	54	55

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

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

(1) Les entrants de 2016 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2015 et présents au 31 décembre 2016.

Ces résultats seraient plus précis et plus clairement interprétables, si l'on isolait 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 en isolant symétriquement les « faux sortants », mais cela nécessiterait 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 1,0 % dans les ministères comme dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 607 euros en 2017. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 8,3 % (**Figure V 3-14**). Cette différence de niveau moyen provient d'un effet de structure. Même si le salaire moyen des fonctionnaires comme des contractuels est supérieur dans les EPA à ceux perçus dans les ministères, la part dans l'emploi des EPA des contractuels (48 % contre 7 % dans les ministères) conduit à inverser le constat pour le salaire moyen tous statuts confondus.

En 2017, l'augmentation du salaire net moyen accélère à 1,0 % dans les ministères comme dans les établissements publics (après respectivement +0,2 % et +0,4 %). L'augmentation dans les ministères provient essentiellement de la hausse de la rémunération des fonctionnaires (+1,2 %) qui constituent 83 % de leurs effectifs. La hausse du salaire dans les EPA s'explique aussi par la baisse d'un point en 2017 de la part des bénéficiaires de contrats aidés (9 % en 2017).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2017

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 130	1,3	1,6	2 949	1,2	1,4	3 186	1,3	1,6
Contributions et cotisations sociales	574	2,6	-0,6	557	1,8	-0,4	579	2,8	-0,6
– Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	329	3,8	-0,5	326	2,3	-0,3	329	4,0	-0,5
– CSG et CRDS (c)	246	1,5	-0,1	231	1,1	-0,1	250	1,3	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 556	1,0	1,0	2 392	1,0	1,0	2 607	1,0	1,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, 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 +1,0 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne des primes (hors IR et SFT) dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,0 % pour les agents de catégorie A (29,3 % si on exclut les enseignants), 28,3 % pour ceux de catégorie B et 24,5 % pour ceux de catégorie C (**Figure V 3-15**).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un corps ou emploi à l'autre. Les primes et indemnités représentent 43,2 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2¹⁰). La part de primes s'élève à 33,7 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), à 26,1 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs, secrétaires administratifs et techniciens) et à 22,2 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants

10 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) et la fiche thématique 6-3.12.

de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier, du second degré ou du supérieur : en moyenne, 9,7 % de primes pour les corps d'enseignement de l'enseignement supérieur, 14,6 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés¹¹ et 8,7 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,0 % de la rémunération totale des agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B, 34,7% pour les fonctionnaires de police relevant de la catégorie A.

La part des primes (hors IR et SFT) baisse dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE du fait la bascule primes/points

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE baisse en 2017 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A et C, les primes (hors IR et SFT) ont augmenté en euros courants suite à la combinaison de l'effet négatif de la bascule d'une partie des primes en points d'indice de 4 à 5 points d'indice (suivant la catégorie hiérarchique et la filière des agents) et de l'effet positif de la revalorisation du point d'indice survenue en février 2016 et juillet 2017, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire. En outre, l'augmentation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves perçue par les professeurs des écoles (de catégorie A) de 400 à 1200 euros à compter de septembre 2016 prend son effet en année pleine. Au total, le pouvoir d'achat de leurs primes (hors IR et SFT) a augmenté de 0,2 % pour les catégories A et reculé de 0,2 % pour les catégories C.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 1,1 % en euros courants, après une baisse en 2016. En 2016, les deux tiers des fonctionnaires avaient bénéficié de la bascule d'une partie de leurs primes en points. En 2017, ce sont les primes des instituteurs, fonctionnaires de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire qui ont fait l'objet du transfert vers leur traitement de l'équivalent de 6 points d'indice. Comme pour les fonctionnaires de catégorie A, le montant des primes indexées augmente sous l'effet des revalorisations du point. De plus le taux de l'indemnité de sujétions spéciales de police s'établit à 26,5 % en 2017 (+0,5 point par rapport à 2016), ainsi le montant de la prime moyenne du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale augmente malgré le transfert primes/points. Ainsi, en moyenne, le pouvoir d'achat des primes et rémunérations annexes hors IR et SFT des fonctionnaires de catégorie B de l'État a progressé de 0,1 % en 2017 après -1,1 % en 2016.

Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2017

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 2017 qu'en 2016. Cette dernière s'explique notamment par l'effet en année pleine de la revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1^{er} juillet 2016, par celle intervenue au 1^{er} février 2017 et par 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 (voir Encadré 5 : 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 en moyenne annuelle (mesurée par l'ITB-GI, voir définitions) de +2,6 %, soit 2,1 points de plus qu'en 2016, et à une évolution du traitement net à structure constante (ITN-GI) de 2,2 % du fait de la hausse du taux de cotisation sociale¹² (Figures V 3-16 et V 3-17).

11 Y compris les enseignants des établissements agricoles et de l'enseignement supérieur.

12 Pour en savoir plus, voir « Au quatrième trimestre 2017, l'indice de traitement brut – grille indiciaire augmente de 0,04 % », *Stats Rapides* n° 36, mars 2018.

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2017

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 324	1,6	1,9	3 619	1,7	2,0	3 004	0,7	0,8	2 412	1,3	1,6
- Traitement brut	2 603	1,9	1,8	2 935	2,0	2,0	2 100	1,0	0,8	1 779	1,9	1,7
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	721	0,3	0,1	684	0,3	0,1	904	0,1	0,0	633	-0,2	-0,1
- dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	29	2,3	0,0	30	0,4	0,0	29	2,3	0,0	22	0,8	0,0
- dont supplément familial ⁽¹⁾	33	1,4	0,0	39	4,3	0,1	25	-2,5	0,0	20	-0,6	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	659	0,2	0,0	616	0,2	0,0	850	0,1	0,0	591	-0,2	-0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	19,8			17,0			28,3			24,5		
Part des primes y.c. IR et SF (en % du salaire brut)	21,7			18,9			30,1			26,2		
Contributions et cotisations sociales	592	3,3	-0,7	644	3,4	-0,7	544	2,6	-0,6	423	3,4	-0,7
- Cotisations sociales salariales ⁽²⁾ (b)	331	4,7	-0,6	360	4,7	-0,6	308	4,0	-0,5	234	5,2	-0,6
- CSG et CRDS (c)	261	1,7	-0,2	284	1,7	-0,2	236	0,8	-0,1	189	1,2	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 732	1,2	1,2	2 975	1,3	1,3	2 461	0,3	0,3	1 989	0,9	0,9

Source : Siasp, Insee, Traitement DGAPP – Dessi.

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

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

(2) Cotisations retraites et contribution exceptionnelle de solidarité.

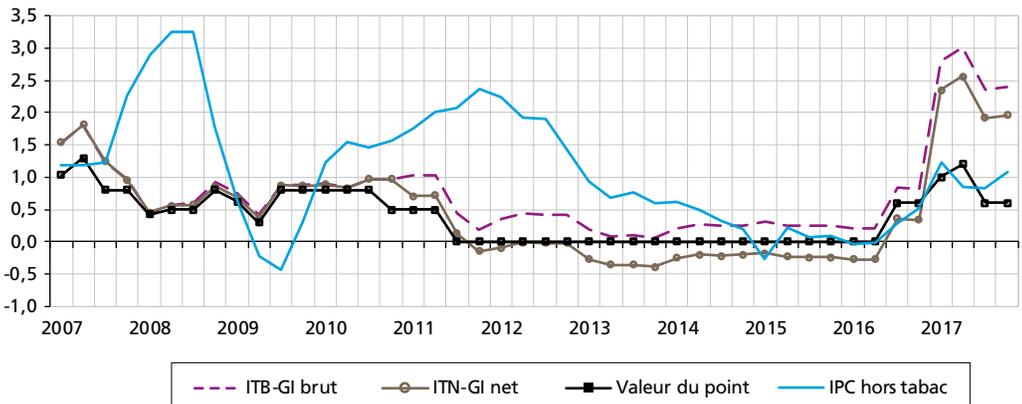
Lecture : le salaire net moyen a évolué de +1,2% en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +1,9% imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,8% à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1% à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7% imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

En glissement annuel entre fin 2016 et fin 2017, l'indice de traitement brut-grille indiciaire de la catégorie A progresse de 2,3 % dont 0,7 point lié aux transferts primes/points, 1,0 point venant des revalorisations catégorielles (dont notamment celles des corps d'enseignants de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche), et le reste (0,6 point) provenant de la revalorisation du point d'indice.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, l'augmentation est de 2,8 % avec 0,54 point provenant du transfert primes/points des policiers, des instituteurs et des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire ; 1,65 point s'explique par des mesures catégorielles dans le cadre de l'application du protocole PPCR et notamment la revalorisation de l'ensemble des grilles B-type.

La hausse de l'ITB-GI s'établit à 2,3 % entre fin 2016 et fin 2017 pour les agents de catégorie C. Pour cette dernière catégorie, les mesures du transfert primes/points impliquent la plus grande part de l'augmentation avec 1,1 point. Elles sont suivies de la revalorisation du point d'indice et des mesures catégorielles de rééchelonnement des grilles indiciaires type des échelles 3 à 6 en trois grilles C1 à C3, qui contribuent chacune pour 0,6 point.

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



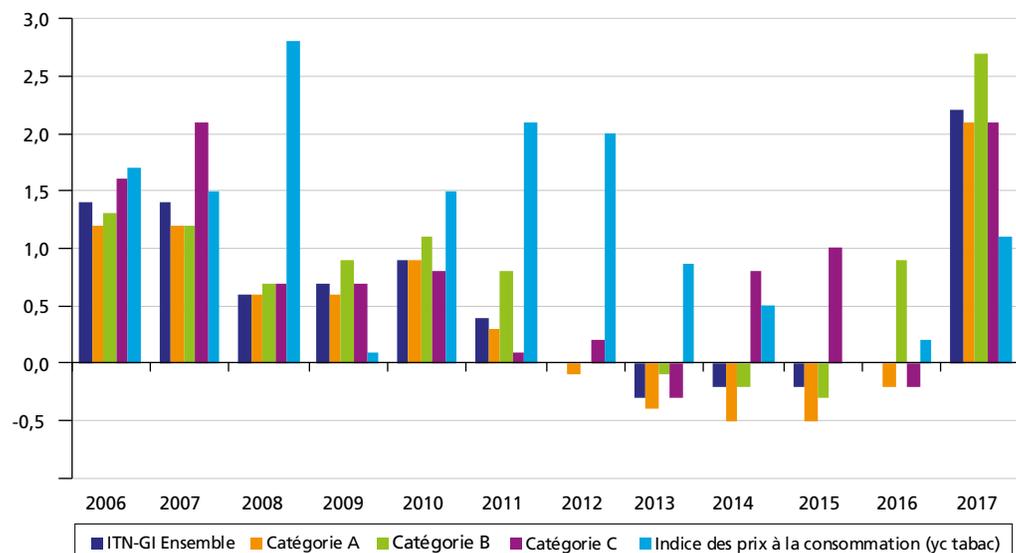
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

Accélération de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2017, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 3,8 % en euros courants, après deux années à 2,2 %. 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 ralentirait à 1,8 % en 2018. L'essentiel de la progression de 1,5 point s'expliquerait par des effets individuels de progression de carrière.

Elle progresserait de 2,1 % en 2019. Les mesures catégorielles verraient leur contribution augmenter en passant de 0,4 point à 0,7 point, avec la reprise de la mise en œuvre des mesures de revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires dans le cadre du protocole PPCR.

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 du traitement brut des personnes en place et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux 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

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

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.

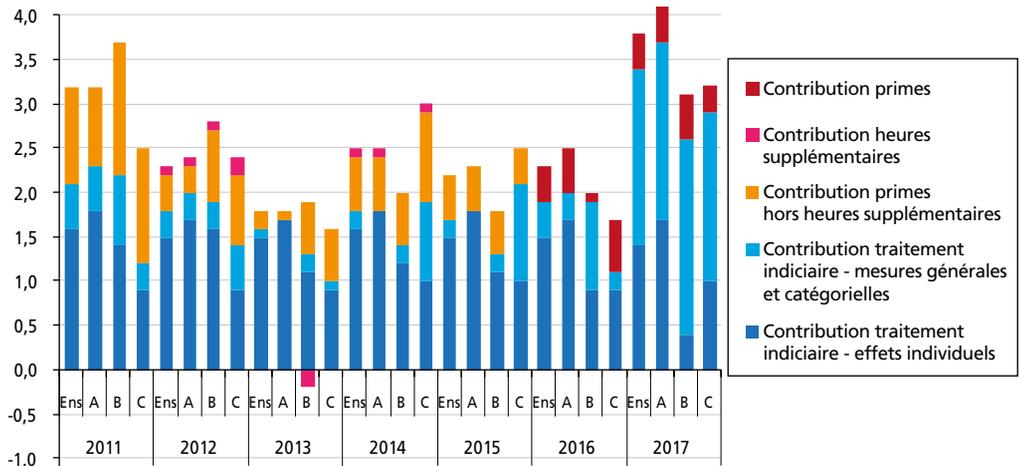
En 2017, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels qui contribue à hauteur de 1,4 point après 1,5 point les deux années précédentes (**Figure V 3-18**).

La contribution des mesures générales portant sur le traitement indiciaire accélère à 2,0 points alors que depuis 2012, elle n'avait pas dépassé 0,4 point chaque année. Parmi les mesures générales expliquant cette hausse exceptionnelle du traitement indiciaire figurent, pour tous les fonctionnaires, les deux revalorisations de 0,6 % du point d'indice intervenues en juillet 2016 (qui prend donc effet en année pleine en 2017) et en février 2017.

En revanche, la contribution des primes reste stable avec 0,4 point. Le transfert primes/points pour tous les fonctionnaires de catégorie A et C ainsi que pour les fonctionnaires de catégorie B, sauf les agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale, de la pénitentiaire et les instituteurs, a conduit pour tous ces fonctionnaires à une baisse de leurs primes. Par contre les primes indexées sur la valeur du point ont progressé suite aux revalorisations précédemment citées.

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

(en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : En 2017, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 3,9 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +2,0 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +1,4 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et +0,4 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

Note : À partir de 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour exploiter les données.

Note : Attention, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute dans la FPE a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures 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 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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

Le salaire mensuel net moyen des agents territoriaux diffère selon l'employeur : de 1733 euros en 2017 dans les centres communaux d'action sociale et 1843 dans les communes, il s'élève en raison de structures différentes à 2078 euros dans les régions, à 2159 euros dans les départements et à 2645 euros dans les services départementaux incendie et secours (SDIS). Ces différences reflètent des structures d'emploi variées ainsi que des sujétions particulières notamment pour les SDIS. Celui des seuls fonctionnaires territoriaux s'élève globalement à 2026 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 22,9 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part diminue légèrement puisqu'elle était de 23,2 % en 2016. Elle varie selon la catégorie : elle représente 29,7 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 23,8 % pour les agents de catégorie B et 21,1 % 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 2017

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2397	2456	1,4	1,7	3961	4079	1,9	2,3	2805	2861	1,0	1,2	2117	2170	1,5	1,8
- Traitement brut	1842	1893	1,8	1,6	2776	2869	2,3	1,9	2140	2180	0,8	0,8	1664	1713	1,9	1,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	555	562	0,3	0,1	1185	1210	1,1	0,4	665	682	1,5	0,4	453	457	-0,2	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	22,9			29,9	29,7			23,7	23,8			21,4	21,1		
Cotisations sociales⁽¹⁾	412	429	3,2	-0,7	663	694	3,5	-0,7	486	503	2,5	-0,5	365	381	3,4	-0,7
- Cotisations sociales salariales (b)	224	237	4,7	-0,5	353	374	4,9	-0,5	266	279	3,8	-0,4	199	211	4,9	-0,6
- CSG et CRDS (c)	188	193	1,5	-0,2	311	320	2,0	-0,2	220	225	1,0	-0,1	166	170	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1985	2026	1,0	1,0	3297	3385	1,6	1,6	2319	2358	0,6	0,6	1752	1789	1,1	1,1

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

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,0 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,7 point imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,6 point à l'évolution du traitement brut incendiaire et +0,1 point à l'évolution des primes et indemnités, et -0,7 point imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

3

L'évolution du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accrue de 1,0 % en euros constants. Cette hausse de la rémunération est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,6 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires progresse de +0,3 % après avoir été stable en 2016 en euros constants. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour les catégories hiérarchiques A et B : +1,1 % pour la catégorie A, +1,5 % pour la catégorie B, et elle diminue de -0,2 % pour la catégorie C.

En 2017, c'est dans les régions que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (+1,4 %, en euros constants, voir Figure V 3-20). À l'inverse, les « autres structures intercommunales », principalement des syndicats de collectivités locales, les départements et les services d'incendie et secours ont une évolution de rémunération plus faible (entre +0,6 % et +0,8 % en euros constants).

En euros constants, l'évolution de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon plus dynamique qu'en 2016 quel que soit le type de collectivités. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs. La hausse est légèrement plus marquée dans les EPCI à fiscalité propre (+1,9 % en euros constants contre +1,8 % pour l'ensemble de la FPT). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les CCAS et caisses des écoles, les services d'incendie et secours (SDIS) et les départements (respectivement +1,4 %, +1,5 % et +1,6 % en euros constants). C'est au sein des SDIS et des départements que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2016 et 2017 est la plus élevée (respectivement 88 % et 72 % des effectifs de 2016 présents en 2017).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2017 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (en équivalent temps plein mensualisé)		Salaire mensuel net de prélèvements en 2017	Évolution du salaire net moyen 2017/2016 (en %)		RMPP nette 2017/2016 ⁽¹⁾			
	Structure des effectifs 2017 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	100,0	0,1	1 944	2,1	1,0	65,7	2,8	1,8	28,2
Communes	53,7	-0,9	1 843	2,1	1,0	65,6	2,9	1,8	27,8
CCAS et caisses des écoles	6,6	-1,3	1 733	2,0	1,0	50,4	2,4	1,4	31,3
EPCI à fiscalité propre ⁽²⁾	13,3	6,1	2 024	2,0	1,0	65,2	2,9	1,9	28,2
Autres structures intercommunales	3,6	0,3	1 909	1,6	0,6	55,7	2,8	1,8	30,0
Départements ⁽²⁾	13,8	-0,9	2 159	1,8	0,8	71,8	2,6	1,6	28,7
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	-0,6	2 645	1,8	0,8	88,2	2,6	1,5	26,7
Régions	4,8	0,2	2 078	2,4	1,4	69,5	2,9	1,8	27,0
Autres collectivités locales	1,2	1,1	2 154	1,4	0,4	48,3	3,0	1,9	27,0

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

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

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

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Le salaire net moyen des agents de la FPH augmente de 0,3 % en euros constants

Au sein de la FPH, le salaire net moyen progresse de 0,3 % en euros constants pour s'établir à 2288 euros nets par mois en 2017. Dans les hôpitaux publics, le salaire moyen est un peu plus élevé. Il est de 2352 euros pour l'ensemble des agents et progresse de 0,4 %. Dans les établissements médico-sociaux, le salaire net moyen progresse 0,3% pour s'établir à 1846 euros en 2017. L'éventail des salaires est stable dans les hôpitaux publics (rapport inter-déciles de 2,24) et en légère baisse (- 0,01 point) dans les établissements médico-sociaux (1,69).

Hormis pour les personnels éducatifs et sociaux, les salaires nets moyens sont inférieurs dans les établissements médico-sociaux à ceux observés dans les hôpitaux publics (**Figure V 3-21**). Que ce soit dans les hôpitaux publics ou dans les établissements médico-sociaux, les médecins sont les mieux rémunérés (5570 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5570 euros nets dans les hôpitaux et 4715 euros nets dans les ETMS). Ce sont également les médecins qui bénéficient de l'évolution la plus favorable de la RMPP nette réelle avec +1,8 % (**Figure V 3-22**). Les personnels médico-techniques, avec 2296 euros nets, ont le salaire moyen le plus élevé parmi le personnel non médical. En moyenne, ce sont les personnels techniques et ouvriers qui ont les niveaux de rémunération les plus faibles (1905 euros nets par mois). La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement homogène entre les filières non médicales, entre 1,8 et 1,9.

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2017 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2016 et 2017 parmi les présents en 2016 (en %)	Âge moyen au 31/12/2017	Salaire net moyen	Part des emplois en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2016 et 2017 parmi les présents en 2016 (en %)	Âge moyen au 31/12/2017
Personnels de direction et personnels administratifs	2 023	10,5	1,5	69,9	45,0	2 375	6,3	1,8	68,3	45,9
Personnels des services de soins	2 100	64,3	1,1	66,2	41,0	1 812	69,4	0,8	60,4	41,9
Personnels médico-techniques	2 298	4,5	1,5	68,4	41,0	2 053	0,3	2,2	60,7	41,6
Personnels éducatifs et sociaux	2 011	1,5	1,9	63,6	41,8	2 031	8,5	1,4	64,4	42,4
Personnels techniques et ouvriers	1 937	11,0	1,3	75,3	44,7	1 699	12,0	0,8	70,6	46,0
Médecins	5 570	8,1	1,8	64,1	47,3	4 715	0,9	1,1	45,2	55,1
Non ventilés	2 208	0,2	2,2	31,9	47,5	1 605	2,5	1,4	20,5	41,1

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

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

Dans la FPH, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques et des personnels des services de soins est restée stable en euros constants (**voir Figure V 3-22**). Elle a diminué pour les personnels de direction et administratifs (-0,3 %) et augmenté pour les personnels des autres filières d'emplois (+0,2 % pour les personnels éducatifs et sociaux et +0,4 % pour les personnels techniques et ouvriers et les médecins).

La part des agents pris en compte dans le calcul de la RMPP (c'est-à-dire qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2016 et 2017 chez le même employeur, avec la même quotité de travail) est plus élevée dans les hôpitaux publics (68 %) que dans les établissements médico-sociaux (**Figure V 3-23**) (60 %) reflétant la plus grande part d'emploi contractuel et sa moindre stabilité dans le secteur médico-social.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2017

	Salaires nets en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2016 et 2017 en euros constants
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 050	-0,3	1 386	1 747	2 675	1,9	1,5
Personnels des services de soins	2 062	0,0	1 527	1 936	2 786	1,8	1,1
Personnels médico-techniques	2 296	0,0	1 533	2 268	2 941	1,9	1,5
Personnels éducatifs et sociaux	2 019	0,2	1 443	1 942	2 626	1,8	1,7
Personnels techniques et ouvriers	1 904	0,4	1 420	1 724	2 572	1,8	1,2
Médecins	5 557	0,4	3 018	5 442	8 015	2,7	1,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

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

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté de +1,3 % dans les hôpitaux publics (après +1,6 %) et de 1,0 % dans les ETMS, comme en 2016. La RMPP nette a diminué pour 23,6 % des agents des hôpitaux public et pour 23,4 % des agents des ETMS en euros courants et en pouvoir d'achat pour 36,2 % des agents en place dans les hôpitaux public (-2,2 points) et pour 35,6 % dans les ETMS (-6 points).

Figure V 3-23 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017 dans la FPH dont le salaire net a diminué en 2017 selon le secteur et le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux publics				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)
Ensemble	1,3	67,5	23,6	36,2	1,0	60,1	23,4	35,6
Fonctionnaires	1,1	72,3	23,4	35,8	0,9	73,6	23,7	35,5
<i>dont catégorie A</i>	1,3	68,4	25,3	37,1	1,6	67,2	23,5	33,9
<i>dont catégorie B</i>	1,1	72,3	21,2	33,9	1,2	72,5	19,0	29,1
<i>dont catégorie C</i>	0,9	74,6	23,4	35,9	0,6	74,6	24,6	36,9
Contractuels	0,9	49,3	21,4	37,1	0,9	35,6	21,3	34,7
Autres catégories et statuts	1,8	64,6	30,0	39,2	1,1	45,9	25,1	52,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,3	68,0	23,7	36,2	1,0	62,4	23,3	35,5
Bénéficiaires de contrats aidés	4,3	22,9	17,6	31,2	2,6	18,4	26,3	41,1
Femmes	1,3	65,6	23,4	36,0	1,0	59,3	23,7	36,0
Hommes	1,4	73,8	24,4	36,6	1,1	63,5	21,8	34,1
Moins de 30 ans	2,6	52,2	21,5	31,9	1,9	34,9	22,7	33,7
30-39 ans	2,4	61,1	21,3	32,0	1,5	55,0	21,0	32,4
40-49 ans	1,3	76,2	23,6	36,2	1,0	70,1	24,0	36,1
50-59 ans	0,7	77,1	25,4	39,8	0,6	71,5	24,3	37,2
60 ans et plus	-0,2	51,0	31,1	47,2	0,2	44,2	24,1	39,9

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

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

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

Lecture : 67,5 % des agents présents dans les hôpitaux en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2016 et 2017. Le salaire net a diminué pour 23,6 % de ces agents et pour 36,2 % d'entre eux a évolué moins vite que l'inflation.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Le transfert primes/points de PPCR conduit à une baisse de la part des primes et rémunérations annexes compensée par du traitement (et des cotisations supplémentaires)

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 633 euros, composé de 2 049 euros de traitement indiciaire brut et de 584 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 22,2 % (**Figure V 3-24**) contre 21,5 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 372 euros pour 509 euros de primes). 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 (28,7 % contre 24,9 %) par rapport à ce qu'on observe dans les hôpitaux, équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes baisse dans les hôpitaux publics à 22,2 % (-0,7 point) comme dans les établissements médico-sociaux à 21,5 % (-0,8 point).

Dans les deux secteurs, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires décroît pour toutes les catégories hiérarchiques. L'augmentation du traitement brut de 2,6 % s'explique pour toutes les catégories par les revalorisations du point d'indice intervenues en juillet 2016 et février 2017, mais aussi par les mesures du PPCR. Les primes et rémunérations annexes diminuent en moyenne dans chacune des catégories hiérarchiques d'environ 10 euros par mois en partie, pour les catégories A et C, du fait du transfert primes/points en 2017. En parallèle, l'évolution du traitement brut contribue positivement pour ces deux catégories à l'évolution du pouvoir d'achat atténué par les prélèvements sociaux associés.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2017

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)		Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)		Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)		Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	
	FPH															
Salaire brut (a)	2 604	2 559	0,7	0,9	3 144	3 100	0,4	0,5	2 880	2 841	0,3	0,4	2 210	2 169	0,9	1,0
– Traitement brut	2 028	1 976	1,6	1,5	2 355	2 299	1,4	1,2	2 251	2 207	1,0	0,9	1 767	1 716	1,9	1,8
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	576	583	-2,2	-0,6	789	801	-2,5	-0,8	629	634	-1,8	-0,5	443	453	-3,2	-0,8
Part des primes (en % du salaire brut)	22,1	22,8			25,1	25,8			21,8	22,3			20,0	20,9		
Cotisations sociales	459	442	2,8	-0,6	549	531	2,3	-0,5	515	500	1,9	-0,4	390	373	3,5	-0,7
– Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	255	241	4,7	-0,5	302	288	3,8	-0,4	289	277	3,3	-0,4	216	203	5,3	-0,6
– CSG et CRDS (c)	204	201	0,5	0,0	247	243	0,6	-0,1	226	223	0,3	0,0	174	170	1,3	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 145	2 117	0,3	0,3	2 595	2 569	0,0	0,0	2 365	2 341	0,0	0,0	1 821	1 796	0,3	0,3
	Hôpitaux publics															
Salaire brut (a)	2 633	2 588	0,7	0,8	3 132	3 087	0,4	0,5	2 896	2 856	0,4	0,4	2 219	2 177	0,9	1,1
– Traitement brut	2 049	1 997	1,6	1,5	2 352	2 295	1,4	1,3	2 261	2 217	0,9	0,9	1 773	1 722	1,9	1,8
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	584	592	-2,4	-0,7	780	792	-2,5	-0,8	635	639	-1,6	-0,4	445	455	-3,2	-0,8
Part des primes (en % du salaire brut)	22,2	22,9			24,9	25,7			21,9	22,4			20,1	20,9		
Cotisations sociales	465	448	2,7	-0,6	548	530	2,3	-0,5	518	502	2,1	-0,5	391	375	3,2	-0,7
– Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	258	244	4,7	-0,5	302	288	3,8	-0,4	291	278	3,6	-0,4	217	204	5,3	-0,6
– CSG et CRDS (c)	207	203	0,9	-0,1	246	242	0,6	-0,1	227	224	0,3	0,0	174	171	0,7	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 169	2 141	0,3	0,3	2 585	2 557	0,1	0,1	2 378	2 354	0,0	0,0	1 827	1 802	0,4	0,4
	Établissements médico-sociaux															
Salaire brut (a)	2 372	2 329	0,8	1,0	3 395	3 382	-0,6	-0,8	2 685	2 647	0,4	0,5	2 169	2 128	0,9	1,1
– Traitement brut	1 862	1 811	1,8	1,7	2 421	2 382	0,6	0,5	2 125	2 082	1,0	1,0	1 735	1 683	2,0	1,9
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	509	519	-2,9	-0,8	974	1 001	-3,7	-1,3	560	565	-1,9	-0,5	434	445	-3,5	-0,9
Part des primes (en % du salaire brut)	21,5	22,3			28,7	29,6			20,9	21,3			20,0	20,9		
Cotisations sociales	415	399	2,9	-0,6	574	561	1,3	-0,3	480	464	2,4	-0,5	381	364	3,6	-0,7
– Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	229	216	4,9	-0,6	308	296	3,0	-0,3	269	256	4,0	-0,5	210	197	5,5	-0,6
– CSG et CRDS (c)	186	183	0,6	-0,1	267	266	-0,6	0,1	211	208	0,4	0,0	170	167	0,8	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 956	1 931	0,3	0,3	2 821	2 821	-1,0	-1,0	2 205	2 183	0,0	0,0	1 788	1 763	0,4	0,4

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

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

(1) Cotisations retraite et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, des hôpitaux publics comme des établissements médico-sociaux. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi dans la FPH : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,6 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux. Dans les hôpitaux publics : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,7 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux. Dans les établissements médico-sociaux : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,7 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,8 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

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, toutes les autres primes et indemnités ainsi que les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé en 2018.

Dans les ministères, 14 200 bénéficiaires civils de la Gipa en 2018 contre 45 000 en 2017

En 2018, 6,5 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa 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 2017 (-61 %).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la Gipa a été versée à 14 200 agents en 2017, soit moins de 1 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, qui avait déjà fortement diminué en 2016 et 2017 continue de baisser en 2018 (-68 %). Les agents des ministères de l'enseignement représentent les trois quarts des bénéficiaires et des montants versés en 2018.

Le faible nombre de bénéficiaires de la Gipa s'explique à la fois par le niveau d'inflation (1,6 %) sur la période 2013-2017 (contre 1,4 % sur la période 2012-2016) qui est la période de référence pour le versement de la Gipa au titre de l'année 2018, par les revalorisations du point d'indice de 0,6 % survenues en juillet 2016 et février 2017, par les mesures de revalorisation successives sur la période (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des fonctionnaires de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement et des trois catégories en 2017), et enfin par la mise en place des mesures de transfert primes/points du protocole PPCR pour tous les fonctionnaires (4 points pour les catégories C, 6 points pour les catégories B et de 4 à 9 points pour les fonctionnaires de catégorie A suivant leurs filières).

Contrairement aux années précédentes, les femmes sont moins nombreuses (47 %) que les hommes à bénéficier du dispositif, pour un montant versé inférieur en moyenne (396 euros contre 410 euros pour les hommes) (**Figure V 3-A1-1**).

 **Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2018 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)**

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million 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	5,7	403	84	440	578
Fonctionnaires de catégorie A	75,8	4,8	443	319	470	578
Fonctionnaires de catégorie B	3,3	0,1	239	3	153	309
Fonctionnaires de catégorie C	0,7	0,0	437	67	250	940
Fonctionnaires de catégorie inconnue	4,1	1,6	449	309	493	493
Contractuels	5,7	0,2	214	28	149	424
Autres	10,3	0,5	315	49	219	563
Moins de 30 ans	0,2	0,0	265	58	105	1002
30 à 34 ans	1,0	0,0	301	74	207	314
35 à 39 ans	1,5	0,1	271	55	203	371
40 à 44 ans	3,0	0,1	334	42	243	415
45 à 49 ans	6,7	0,4	376	75	340	493
50 à 54 ans	16,9	1,0	400	146	418	493
55 ans et plus	70,7	4,2	415	84	470	578
Hommes	53,0	3,1	410	84	470	578
Femmes	47,0	2,6	396	86	418	578

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie A représentent 75,8 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2018 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 4,8 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de 443 euros. En termes de distribution, 10 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu un montant de Gipa de moins de 319 euros, 50 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 470 euros et 90 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 578 euros.

Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la Gipa versée en 2018 (76 %), 3,3 % sont des agents de catégorie B, et 0,7 % des agents de catégorie C (la catégorie de 4,1 % des fonctionnaires percevant cette indemnité est indéterminée).

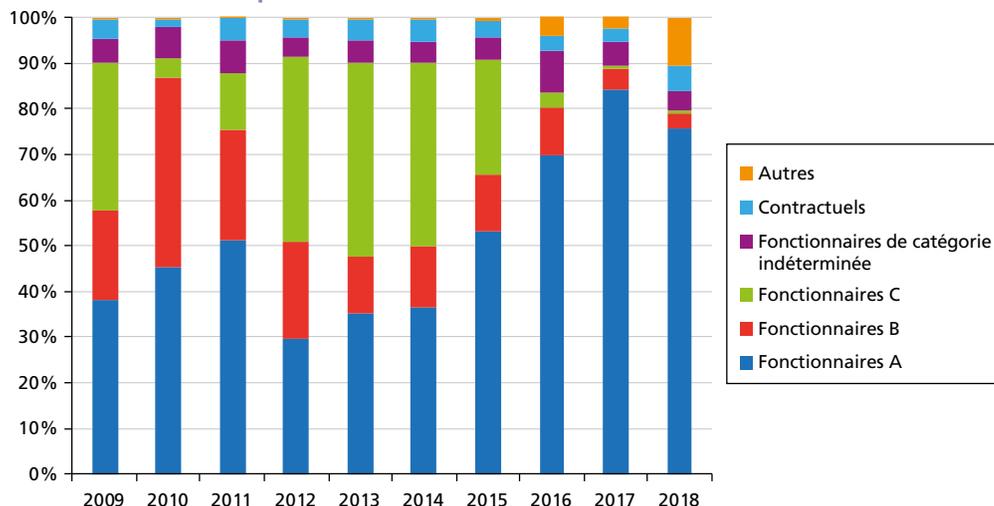
Les fonctionnaires de catégorie A sont les plus nombreux à bénéficier de la Gipa depuis 2015 (**Figure V 3-A1-2**).

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (88 % des bénéficiaires de la mesure en 2018). Les moins de 35 ans représentent un peu moins de 1 % des bénéficiaires.

Le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 415 euros en moyenne pour les agents âgés de 55 ans et plus.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

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



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (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.

Pour estimer la prime qui sera versée au titre de la **Gipa en 2019**, des évolutions de traitement indiciaire brut à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2014 et décembre 2018. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 10,7 % (soit 2,6 % 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 5,9 % (soit 1,5 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,6 % (soit 4,4 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 2,85 % sur la période 2014-2018, le traitement brut indiciaire à temps complet de 3,8 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

L'accélération de l'inflation (+1,22 point entre la période 2014-2018 et la période 2013-2017) explique le doublement de la part des agents dont le salaire a progressé moins vite que l'inflation, ceci malgré l'augmentation un peu plus dynamique des traitements des agents civils des ministères à temps complet sur la dernière période.

La Gipa pour le personnel du ministère de la Défense

Sur le périmètre ministériel, 0,8 million d'euros a été versé en 2018 au titre de la Gipa, 0,7 million d'euros pour les militaires et 0,1 million d'euros pour les civils. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de la Gipa, le ministère n'a pas pu verser cette indemnité à l'ensemble du personnel concerné en 2017. Un rattrapage a été réalisé en 2018. Ce phénomène s'est reproduit en 2018 et fera l'objet d'un rattrapage en 2019. Si le nombre de bénéficiaires de la Gipa 2018 a augmenté par rapport à 2017, c'est ainsi en raison de la prise en compte en 2018 des rattrapages de l'année antérieure.

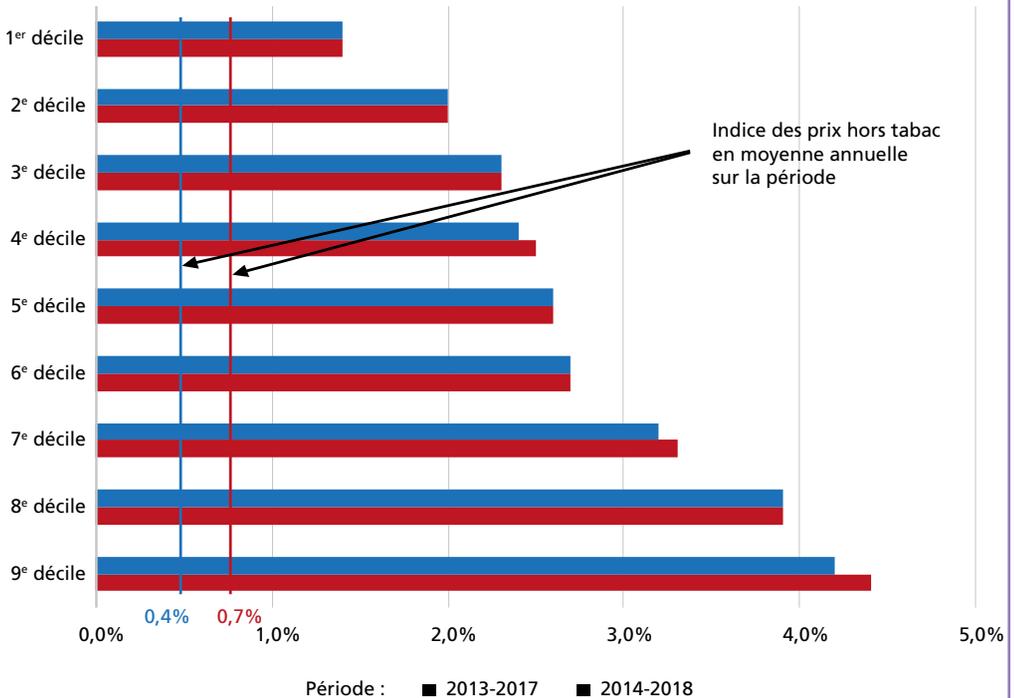
La Gipa dans la fonction publique territoriale

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 2017, on estime à 1,8 million d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics, soit un montant en forte diminution par rapport au montant versé en 2016 qui s'élevait 13,4 millions d'euros. 13 800 fonctionnaires hospitaliers (contre 24 800 en 2016) ont perçu un montant brut de 132 euros en moyenne en 2017, soit 1,6 % des fonctionnaires des hôpitaux publics. Le recul de la Gipa s'explique par le ralentissement de l'inflation, conjointement à l'augmentation de la valeur du point d'indice et aux revalorisations de grilles indiciaires intervenues en 2016 dans le cadre du PPCR.

Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2013 et décembre 2017, et entre décembre 2014 et décembre 2018, calculée pour l'attribution de la Gipa



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (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 : 90 % des agents à temps plein ont vu leur traitement indiciaire brut progresser de moins de 4,2 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017 et de moins de 4,4 % en moyenne par an entre décembre 2014 et décembre 2018.

Note : Le montant versé au titre de la Gipa en 2019 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2014 et décembre 2018 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.

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 jusqu'en 2018. À partir du 1^{er} janvier 2019, les montants des indemnités sont revalorisés de 10 euros pour les agents de la FPE et de la FPT.
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires.

Cette réforme a été élargie à la fonction publique hospitalière par le décret n° 2012-1366.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1^{er} janvier 2009 pour la FPE et la FPT et le 1^{er} janvier 2013 et pour la FPH, ne peut toutefois plus être abondé.

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

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009 pour les agents de la FPE et la FPT et après le 1^{er} janvier 2013 pour les agents de la FPH. Le stock de jours cumulables est limité à soixante. Au-delà des 20 premiers jours (15 premiers jours dans la FPE et la FPH) qui ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, il n'y a pas de limite au nombre de jours indemnifiables.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2018 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 2018, sur ce périmètre, 92 400 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,7 % par rapport à 2017 après +11,4 % en 2017) pour un montant total de 106,1 millions d'euros (+11,0 % par rapport à 2017). Cette hausse est portée par l'augmentation du nombre d'agents bénéficiaires puisque le montant moyen annuel par agent bénéficiaire est stable à 1 151 euros. Le montant médian s'établit 880 euros (**Figure V 3-A2-1**). Ce dispositif a bénéficié à 6% des agents.

Près d'un homme sur dix bénéficie d'une indemnisation des jours de congés en 2018, alors que les femmes ne sont que 4 % pour des montants inférieurs en moyenne de 27 % parmi les bénéficiaires. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie B continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires comme en 2017 (**Figure V 3-A2-1**). Un quart des agents des ministères sociaux et un cinquième des agents du ministère de l'Intérieur ont bénéficié en 2018 d'une indemnité pour congés non pris. Le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale compte plus de 20 000 agents ayant racheté des jours sur leur CET. En revanche les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés parmi les agents ayant demandé une indemnisation de leurs jours de congés non pris.

Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2018

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million d'euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel du premier décile (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	106,1	1 151	320	880	2 240
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	43,0	1 451	375	1 250	2 750
Fonctionnaires de catégorie B	44,7	41,1	996	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	13,6	9,4	752	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	3,9	5,6	1 567	400	1 250	3 125
Ouvriers	0,9	0,8	898	195	650	1 885
Contractuels	1,6	2,0	1 337	320	1 125	2 750
Autres	3,1	4,2	1 460	325	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,8	907	233	750	1 875
30 à 34 ans	7,6	7,5	1 062	320	800	2 080
35 à 39 ans	12,5	12,4	1 077	320	875	2 080
40 à 44 ans	17,2	17,7	1 119	320	880	2 125
45 à 49 ans	18,2	19,2	1 144	320	960	2 160
50 à 54 ans	14,8	16,0	1 165	320	960	2 375
55 ans et plus	27,5	31,5	1 244	260	960	2 500
Hommes	62,5	72,0	1 250	325	1 008	2 375
Femmes	37,5	34,1	985	250	800	1 950

Source : Fichiers ON, DGFIP – Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France(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 2018, les fonctionnaires de catégorie B représentent 44,7 % 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 41,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 996 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.

Sur les huit premiers mois de l'année 2019, le nombre de bénéficiaires de rachat de jours de CET augmente de 18 %. Les fonctionnaires de catégorie A sont 10 % de plus à avoir demandé une indemnisation, les fonctionnaires de catégorie B 20 % et ceux de catégorie C 27 %. La revalorisation de 10 euros des montants par jour indemnisé conduit à une hausse plus importante (+32 %) des montants versés au cours de cette période.

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 (ministères) depuis 2009



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Parmi les agents civils des ministères et des universités en 2018, 6 900 ont abondé leurs droits retraite au RAFF en convertissant des jours épargnés sur leur CET (+11 % par rapport à 2017). Le montant des cotisations versées à ce titre s'élève à 3,1 millions d'euros. Les agents âgés de 55 ans et plus représentent la moitié de ces cotisants pour un montant moyen de 523 euros.

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 ouverts 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 RAFF ⁽¹⁾	11 400

Source : bilans sociaux FPT, DGCL.

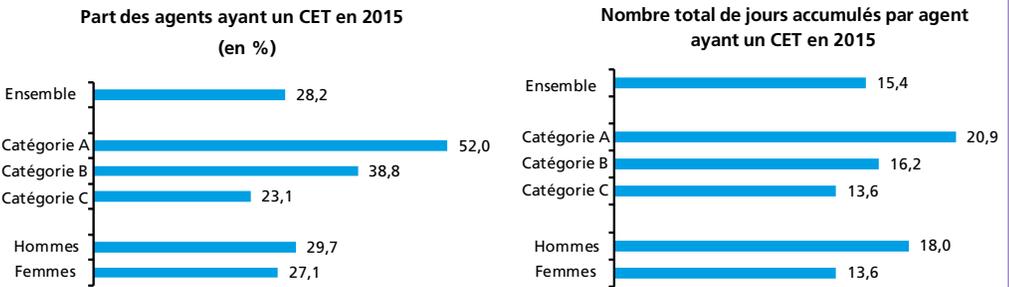
(1) RAFF : retraite additionnelle de la fonction publique..

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, la part des agents ayant un CET s'établit toutes catégories confondues à 28 % (Figure V 3-A2-3). Ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus souvent un CET : 52 % des agents de catégorie A ont un CET en 2015, contre 39 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégories C.

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 : Part 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 2017 diminue de 20 % avec 530 300 jours indemnisés, après les hausses continues observées entre 2013 et 2016. Ceux-ci représentent un montant total de 106,5 millions d'euros (après 142,3 millions en 2016), dont 76,0% ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 41 500 bénéficiaires de ces rachats, près de 21 900 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 050 euros au titre du rachat de jours de CET (après 1 099 euros en 2016).

La baisse est particulièrement marquée parmi le personnel médical. Elle s'explique par la mise en œuvre en 2013 du décret n° 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux, qui prévoit notamment que le total des comptes épargne-temps historiques et pérennes ne pourront plus excéder 206 jours à compter du 1^{er} janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

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., Dennevault C. (2018), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1684.
- 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.
- Bonnet O., Vuillemin T. (2019), « Salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1750.
- 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
- Dennevault C., Gualbert N., Busch F. (2018), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2016 », Vue 3. du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2018, 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, recherche et débats*.
- DGAFP (2018), « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État – Grille Indiciaire – Premier trimestre 2018 », *Stats Rapides*, juin 2018
- Gauthier L. (2017), « La rémunération des personnels militaires en 2017 », *Ecodef* n° 112
- Goussen J., Busch F. (2019), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1766.
- Goussen J., Godet F. (2019), « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738.
- Goussen J., Godet F. (2019), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1761.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2018), « Les salaires dans la fonction publique en 2017 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, mars 2019.
- Nahon S. (2014), « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privé et public », *Études et Résultats* n° 879, Drees.
- 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.