

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

Christophe DIXTE
Drees¹
Fanny GODET
DGAFP²
Déborah MASSIS
DGCL³

Chiffres clés

Compte tenu de l'inflation de 1,1 %, l'évolution en 2019 du salaire net moyen en euros constants est de -0,1 % dans la fonction publique :
-0,1 % dans la FPE ;
+0,4 % dans la FPT ;
-0,8 % dans la FPH.

L'évolution en 2019 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de +1,1 % dans la fonction publique :
+1,5 % dans la FPE ;
+1,2 % dans la FPT ;
+0,4 % dans la FPH.

En 2019, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 1,0 % en euros courants, à un rythme équivalent à celui du salaire brut moyen (+1,1 %). Hors contrats aidés, les salaires net et brut moyens des agents publics augmentent de 0,8 %. L'augmentation du taux de cotisation pension civile pour les fonctionnaires est globalement compensée par l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires pour les agents concernés.

En tenant compte de l'évolution des prix moins dynamique en 2019 (+1,1 % contre +1,8 % en 2018), le salaire net moyen est quasi stable en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique, alors qu'en 2018 il avait diminué de 1,0 %.

Le salaire brut des fonctionnaires augmente de 0,2 % en euros constants. La reprise de l'application du protocole relatif aux parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR) en 2019 a conduit notamment à la requalification de corps socio-éducatifs de la catégorie B à la catégorie A, ainsi qu'à la revalorisation des grilles indiciaires des agents de catégorie B et C. Des mesures catégorielles ont également contribué à augmenter les primes et indemnités de certains fonctionnaires.

Pour les deux tiers des salariés de 2018 qui ont été présents en 2018 et en 2019 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 1,1 % en euros constants. Quatre agents sur dix parmi les agents restés en place ont perdu en pouvoir d'achat entre 2018 et 2019.

1 Drees, Bureau des professions de santé.

2 DGAFP Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information.

3 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 1,0 % en 2019

Le salaire brut moyen dans la fonction publique augmente de 1,1 % en euros courants, plus vite que le salaire net à 1,0 % (Figure V 3.2-1). Hors contrats aidés, la hausse est de 0,8 % pour les salaires brut et net moyens.

Figure V 3.2-1 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2019
(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	1,1	1,0	1,1	1,1	0,8	0,9	1,3	1,1	1,4	1,3	1,0	0,9
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	0,8	0,8	0,9	0,9	0,3	0,3	0,9	0,8	1,2	1,1	0,9	0,8
FPE (ministères et établissements publics)	1,1	1,0	1,3	1,2	0,7	0,6	0,7	0,7	1,6	1,4	1,1	1,1
FPT	1,6	1,5	1,8	1,7	1,1	1,3	1,4	1,4	1,8	1,8	1,5	1,4
FPH	0,3	0,3	0,8	0,6	0,4	0,4	0,6	0,5	0,4	0,2	-0,3	-0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

Concernant les fonctionnaires, leur salaire net moyen augmente de 1,2 %, dont +1,6 point de pourcentage est imputable à la hausse du salaire brut et -0,4 point à la hausse des cotisations sociales salariées (Figure V 3.2-2). L'augmentation de 2,6 % des cotisations vieillesse des fonctionnaires, plus rapide que celle du salaire brut, s'explique par la poursuite du rattrapage du taux de pension civile sur les taux du secteur privé, décidé lors de la réforme des retraites de 2010, passé de 10,56 % à 10,83 %. En outre, pour les fonctionnaires de catégorie A, le transfert primes/points opéré dans le cadre du PPCR⁴ augmente les cotisations, car le taux de cotisation retraite sur les primes est inférieur à celui sur le traitement brut. La hausse des cotisations salariales a toutefois été modérée par l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires instaurée en 2019.

Pour les contractuels, soumis à un autre régime de Sécurité sociale, l'évolution de 0,2 % du salaire net moyen s'explique intégralement par la baisse des cotisations salariales liées à l'exonération de cotisations sur les heures supplémentaires.

Figure V 3.2-2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2019

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2019 (en euros)	Évolution 2019/2018 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2019 (en euros)	Évolution 2019/2018 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2019 (en euros)	Évolution 2019/2018 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	2 935	1,3	1,6	2 284	0,0	0,0	4 277	0,4	0,5
Contributions et cotisations sociales	553	1,9	-0,4	452	-0,7	0,2	810	-2,7	0,7
– Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	274	2,6	-0,3	235	-1,2	0,2	403	-5,7	0,7
– CSG et CRDS (c)	276	1,3	-0,2	217	-0,1	0,0	407	0,4	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 382	1,2	1,2	1 833	0,2	0,2	3 468	1,2	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM). Agents de la fonction publique en équivalent temps plein mensualisé, hors bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, hors apprentis, hors assistants maternels, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Cotisations vieillesse.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,2 % en euros courants pour les fonctionnaires de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,4 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

4 PPCR : protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations.

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

Le salaire net moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique augmente de 1,0 % : la hausse est générale tout le long de la distribution (**Figure V 3.2-3**). Toutefois, hors bénéficiaires de contrats aidés, les salaires sont moins dynamiques (+0,8 %). Cela s'explique par des effets de structure d'emploi avec la transformation de certains postes d'emplois aidés en postes de contractuels comme en 2018. Cette évolution de la structure d'emploi impacte aussi à la baisse l'évolution du salaire net moyen des contractuels, qui augmente toutefois de 0,2 % (après une baisse de 0,5 % en 2018).

L'accélération du salaire net moyen des fonctionnaires (+1,2 % en euros courants après +0,6 % en 2018) provient de la reprise de l'application du protocole PPCR gelée en 2018, avec des revalorisations de grilles indiciaires ainsi que des mesures catégorielles sur les primes et rémunérations annexes. Le salaire des fonctionnaires de catégorie A se contracte en moyenne de 0,2 %. Cette baisse s'explique par la requalification de catégorie B en catégorie A de corps socio-éducatifs, notamment dans la FPT où ces corps représentent une part importante des effectifs (assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et infirmiers sapeurs-pompiers professionnels). Le salaire moyen de ces agents intégrés en catégorie A restant nettement inférieur à celui des autres agents de la catégorie A, ce changement de classement, malgré la revalorisation individuelle qu'il implique, entraîne mécaniquement une baisse du salaire moyen des fonctionnaires de la catégorie A (-6,3 % pour le net en euros courants) (Base de données sociales⁵, Figures 6.3-10 et 6.3-10 bis).

Figure V 3.2-3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2019 dans la fonction publique selon le statut, le sexe et l'âge

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

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

(1) La catégorie « Autres catégories et statuts » regroupe principalement dans la FPE les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État, dans la FPT les collaborateurs de cabinet et dans la FPH le personnel médical.

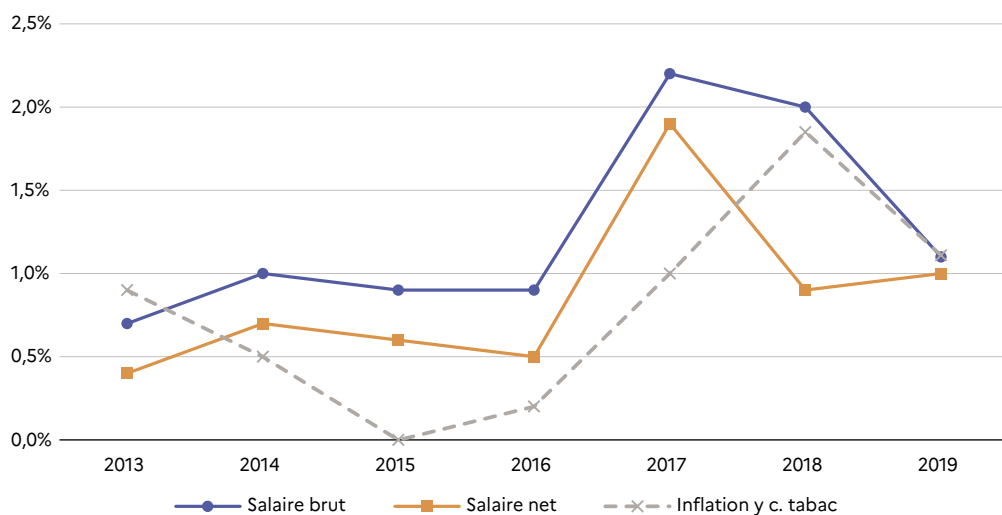
Lecture : Dans la fonction publique en 2019, le salaire net moyen a augmenté de 1,0 % ; le salaire net médian de 1,1 % ; le premier décile et le neuvième décile de 0,9 %.

⁵ La Base de données sociales (BDS), accessible uniquement en ligne, regroupe toutes les fiches thématiques du Rapport annuel.

Compte tenu de l'inflation, le salaire net moyen dans la fonction publique est quasi stable en euros constants en 2019

L'inflation décélère en 2019 (+1,1 % après le pic de +1,8 % en 2018) et le salaire net a une évolution comparable à celle observée en 2018 en euros courants (+1,0 % après +0,9 %) (Figure V 3.2-4). Ainsi le pouvoir d'achat moyen des agents de la fonction publique reste pratiquement inchangé (-0,1 %) après la baisse de 1,0 % en 2018.

Figure V 3.2-4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants dans la fonction publique



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

La baisse du nombre de contrats aidés dynamise de nouveau l'évolution du salaire net moyen dans la fonction publique mais pèse sur l'évolution de certaines catégories

Le salaire net moyen baisse de 0,1 % en euros constants pour l'ensemble des agents de la fonction publique mais plus fortement (-0,3 %) lorsqu'on exclut les contrats aidés. Le salaire des contractuels en particulier diminue (-0,9 % en euros constants), mais en partie parce qu'il intègre de nouveaux agents en moyenne moins rémunérés qui relevaient auparavant du statut de contrat aidé. Tous versants confondus, le nombre de contrats aidés baisse de 25 000 en équivalent temps plein (EQTP) entre 2018 et 2019, alors que sur la même période celui des contractuels augmente de 44 000 EQTP (voir Vue 1 - Emploi).

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires est stable en 2019

En 2019, dans l'ensemble de la fonction publique, les primes évoluent en moyenne comme le traitement brut. La part des primes et indemnités pour l'ensemble des fonctionnaires reste stable à 23,6 % après la hausse importante de 0,9 point en 2018 (Figure V 3-2.5). L'évolution de la part des primes a été modérée par l'abattement indemnitaire de 5 points d'indice pour les fonctionnaires de catégorie A (hors filières paramédicale et sociale) dans le cadre du transfert primes/points du protocole PPCR.

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

Dans la FPE, le traitement brut et les primes et rémunérations annexes évoluent au même rythme (+0,2 %). Mais les disparités sont grandes entre catégories. Les fonctionnaires de catégorie A de la FPE ont une part de primes en baisse de 0,3 point en lien avec le transfert primes/points. Pour les fonctionnaires de catégorie B, la part des primes augmente de 1,4 point à 32,4 % du fait de la revalorisation du régime indemnitaire du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale. En effet, ces derniers ont bénéficié de la revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale de la police, de l'allocation de maîtrise mais aussi du paiement rétroactif de leurs heures supplémentaires.

Dans la FPT, les primes et rémunérations annexes augmentent de 1,7 % en euros constants, contribuant ainsi pour l'essentiel à la hausse du salaire net. Leur dynamisme, porté principalement par les filières administrative et technique, correspond en partie à la poursuite du déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep). L'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires en 2019, dans la limite de 5 000 euros, a pu également inciter les agents à effectuer davantage qu'en 2018 et ainsi participer à accroître les primes et rémunérations.

Les contributions sociales et salariales des fonctionnaires ont augmenté de 0,8 %, soit un peu plus rapidement que le salaire brut, car le taux de cotisation pension civile a augmenté de 0,2 point. L'évolution des contributions et cotisations sociales contribue à hauteur de -0,2 point à l'évolution du salaire net des fonctionnaires.

En 2019, le traitement brut moyen des fonctionnaires augmente de 0,1 % en euros constants. L'application du protocole PPCR explique son évolution légèrement plus dynamique en 2019 qu'en 2018 (1,2 % après +0,8 % en euros courants). Il contribue pour 0,1 point à l'évolution du salaire net.

Figure V 3.2-5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2019

	FPE			FPT			FPH			FP		
	Niveau 2019	Évolution 2019/2018 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2019	Évolution 2019/2018 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2019	Évolution 2019/2018 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2019	Évolution 2019/2018 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3423	0,2	0,2	2548	0,5	0,6	2669	-0,5	-0,6	2935	0,2	0,2
- Traitement brut	2652	0,2	0,2	1923	0,1	0,1	2012	-0,1	0,0	2243	0,1	0,1
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	771	0,2	0,1	625	1,7	0,5	657	-1,9	-0,6	692	-0,3	0,1
<i>dont indemnité de résidence⁽¹⁾</i>	29	-0,5	0,0									
<i>dont supplément familial⁽¹⁾</i>	32	-2,0	0,0									
<i>dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT</i>	710	0,4	0,1									
Contributions et cotisations sociales	647	0,7	-0,2	477	1,0	-0,2	504	0,7	-0,2	553	0,8	-0,2
- Cotisations sociales salariales ⁽²⁾ (b)	322	1,2	-0,1	235	1,6	-0,2	250	1,9	-0,2	274	1,5	-0,2
- CSG et CRDS (c)	326	0,2	0,0	243	0,5	-0,1	254	-0,5	0,1	279	0,2	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2776	0,1	0,1	2071	0,3	0,3	2165	-0,8	-0,8	2382	0,0	0,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM), fonctionnaires de la fonction publique en équivalent temps plein mensualisé.

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

(2) Cotisations retraites.

Lecture : Le salaire net moyen est stable en euros constants pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,1 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,2 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

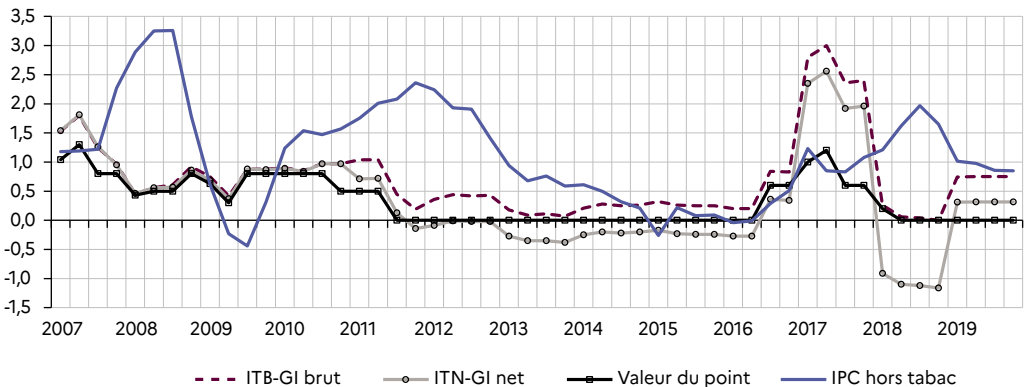
3 Les rémunérations dans la fonction publique

La reprise de l'application PPCR fait augmenter l'indice de traitement brut - grille indiciaire de la FPE de 0,75 %

Après une quasi-absence de mesure catégorielle au cours de l'année 2018, l'année 2019 est marquée par la reprise de l'application du protocole PPCR. En glissement annuel entre fin 2018 et fin 2019, l'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'État augmente de 0,75 % (Figure V 3.2-6). L'ITB-GI des fonctionnaires de catégorie A augmente de 0,85 % sur la même période, dont 0,83 point dû à la mesure de transfert primes/points, c'est-à-dire sans hausse corrélative de la rémunération brute totale. L'indice des fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C augmente respectivement de 0,74 % et de 0,31 % en glissement annuel en 2019, en lien avec la revalorisation des grilles indiciaires B et C-type ainsi que celle de grilles indiciaires de corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire.

L'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) augmente de 0,32 % sur la même période en glissement annuel. Le différentiel entre les évolutions de l'ITB-GI et l'ITN-GI résulte, d'autre part, de la hausse du taux de pension civile de 10,56 % à 10,83 % au 1^{er} janvier 2019.

Figure V 3.2-6 : Évolution en 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 (IPC) (en %)



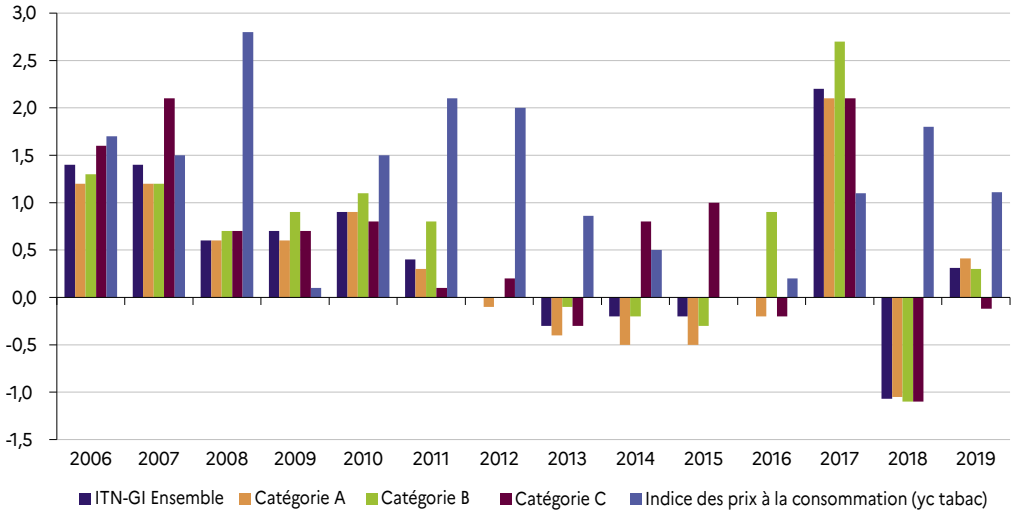
Source : Siasp Insee. Traitement DGAFF – SDessi.

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

En moyenne annuelle en 2019, l'indice net de prélèvements sociaux à la source (ITN-GI) a augmenté de 0,31 % (Figure V 3.2-7), il augmente de 0,41 % pour les agents de catégorie A, de 0,30 % pour ceux de catégorie B et baisse de 0,12 % pour ceux de catégorie C. L'ITN-GI retrouve une évolution positive après une année 2018 marquée à la fois par la stabilité de l'indice brut et la hausse des cotisations et contributions sociales, dont une partie (la hausse de la CSG) avait été compensée par la création d'une indemnité compensatrice.

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

Figure V 3.2-7 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation (IPC) depuis 2006



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Encadré V 3.2-E1 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Selon les comptes nationaux de l'Insee¹, la masse des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 2,8 % en 2020. Cette hausse s'explique en particulier par la dynamique des salaires bruts des administrations de Sécurité sociale (+6,6 %) en lien avec les revalorisations des rémunérations des agents mais aussi les heures supplémentaires dues à la crise sanitaire. Cette masse salariale comprend les caisses de Sécurité sociale qui ne relèvent pas nécessairement de la fonction publique et qui ont également été fortement impliquées dans la crise sanitaire. Sur la seule partie des établissements publics de santé, la masse salariale brute s'est accrue en 2020 de 8,6 % ; la hausse de la masse salariale brute est de 1,4 % dans les administrations publiques centrales et de 1,7 % dans les collectivités locales.

L'emploi intérieur total en équivalent temps plein pour l'ensemble des administrations publiques a diminué de 0,1 %. Le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmenterait ainsi de 2,9 % en 2020.

En 2020, seule la hausse du taux de cotisation pension civile (+0,27 point) pour les fonctionnaires sur leur traitement brut va impacter la différence de dynamique entre le salaire net et le salaire brut.

L'impact de la hausse du taux de cotisation retraite pour les fonctionnaires est estimé à une différence de 0,2 point d'évolution entre le salaire brut et le salaire net. En effet, les fonctionnaires constituent les trois quarts des effectifs en équivalent temps plein et leur traitement brut représente les trois quarts de leur rémunération.

Le salaire net moyen en équivalent temps plein augmenterait sous ces hypothèses de 2,7 % en 2020.

Compte tenu de l'inflation (+0,5 %), le pouvoir d'achat du salaire moyen net des agents de la fonction publique augmenterait de 2,2 % en 2020, soit une croissance exceptionnelle, mais dont une part importante est liée à la prime covid (dans les trois versants) et aux heures supplémentaires, particulièrement dans le secteur hospitalier. Le début de mise en œuvre du Ségur de la santé contribue également à cette évolution mais dans une moindre mesure.

¹ Les comptes de la Nation en 2020, Insee mai 2021.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération des personnes en place augmente de 1,1 %

Dans l'ensemble de la fonction publique, 65 % des agents employés au cours de l'année 2018 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs de janvier 2018 à décembre 2019 chez le même employeur, avec la même quotité de travail. La proportion d'agents en place varie en fonction du statut : parmi les fonctionnaires, plus de sept agents sur dix présents en 2018 sont dans cette situation, alors que parmi les contractuels, ils sont moins de quatre sur dix. Dans la FPH, du fait de la spécificité de recrutement des infirmiers, d'abord contractuels avant de devenir fonctionnaires, ils sont en proportion plus nombreux (46 %) à avoir été employés deux années consécutives avec la même quotité de travail, contre 38 % et 33 % respectivement dans la FPE et la FPT. Parmi les agents des autres catégories et statuts de la FPE, qui regroupent essentiellement les enseignants des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État, la proportion d'agents en place est pratiquement au niveau de celle observée pour les fonctionnaires avec 71 %. Les personnels médicaux (médecins, pharmaciens salariés, odontologues, etc.), qui forment la catégorie « autres catégories et statuts » de la fonction publique hospitalière, sont quant à eux 62 % à faire partie des agents en place.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à rentrer dans le calcul de la RMPP (62 % contre 71 %) car elles recourent plus souvent au temps partiel ou à des congés non rémunérés.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes au cours des deux années 2018 et 2019 chez le même employeur, avec la même quotité de travail. La RMPP nette augmente de 1,1 % en euros constants après la baisse de 0,1 %, autant du fait de l'accélération en euros courants (+2,3 % après +1,8 % en 2018) que du fait du ralentissement de l'inflation (**Figure V 3.2-9**). L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés. Le pouvoir d'achat de la RMPP nette augmente de 1,5 % dans la FPE et de 1,2 % dans la FPT, contre +0,4 % dans la FPH (voir BDS, Figures 6.3-11). Cette différence de dynamique entre FPE et FPT, d'une part, et FPH, d'autre part, s'observe pour les fonctionnaires comme pour les contractuels. Pour la moitié des agents, le pouvoir d'achat de leur rémunération a augmenté d'au moins 0,7 %. Un dixième des agents ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieure à 7,0 %.

Conformément au déroulement général des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes dont l'évolution de la rémunération nette a été la plus dynamique (+2,0 % pour les moins de 30 ans et +1,9 % pour les 30-39 ans en euros constants). Les évolutions ralentissent au fil des âges pour atteindre +0,2 % pour les agents âgés de plus de 60 ans.

Figure V 3.2-8 : Évolution en 2019 en euros constants du salaire net des agents en place en 2018 et en 2019⁽¹⁾ dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

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

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFF – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM), agents de la fonction publique y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels, 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, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation du début de période.

Lecture : Parmi les agents en place en 2018 et en 2019, le salaire net moyen a augmenté de 1,1 %. Pour la moitié des agents en place en 2018 et en 2019, le salaire net a augmenté d'au moins 0,7 %. Il a diminué de 3,5 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 7,0 % pour 10 % des agents.

Encadré V 3.2-E2 : 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 d'indice de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, Gipa, indemnité différentielle Smic, etc.) ;
- 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, 65 % de la progression des rémunérations en 2019 provient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET). Les mesures catégorielles expliquent 35 % de l'évolution. Enfin, les mesures générales participent à hauteur de 0,4 % à l'augmentation des rémunérations

En 2020, la part de la progression des rémunérations provenant des mesures individuelles baisse et atteint 60 %, alors que celle des mesures catégorielles augmente de 5 points de pourcentage (40 %). En l'absence de revalorisation du point, 0,4 % de la progression s'explique par des mesures générales.

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.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré de 5 556,35 euros depuis juillet 2010 est passée à 5 589,69 euros, au 1^{er} juillet 2016, et à 5 623,23, depuis le 1^{er} février 2017, 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 prévoyait 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 ont été 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 Défense¹ 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° 2016-1 176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière suivants (décret n° 2017-1 259 du 9 août 2017) :

- 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° 2017-1 264 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 a été transposée aux corps homologues du ministère des Armées par les décrets n° 2018-731 et n° 2019-120.

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique stipule 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, 2017-1 051, 2017-1 052 et 2017-1 053 du 10 mai 2017). Ces textes font l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière d'après le décret n° 2018-731. Ils ont pris effet le 1^{er} février 2019.

¹ Nom du ministère en 2014, année de création de ce corps.

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 traduite par une augmentation nette de la rémunération perçue.

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

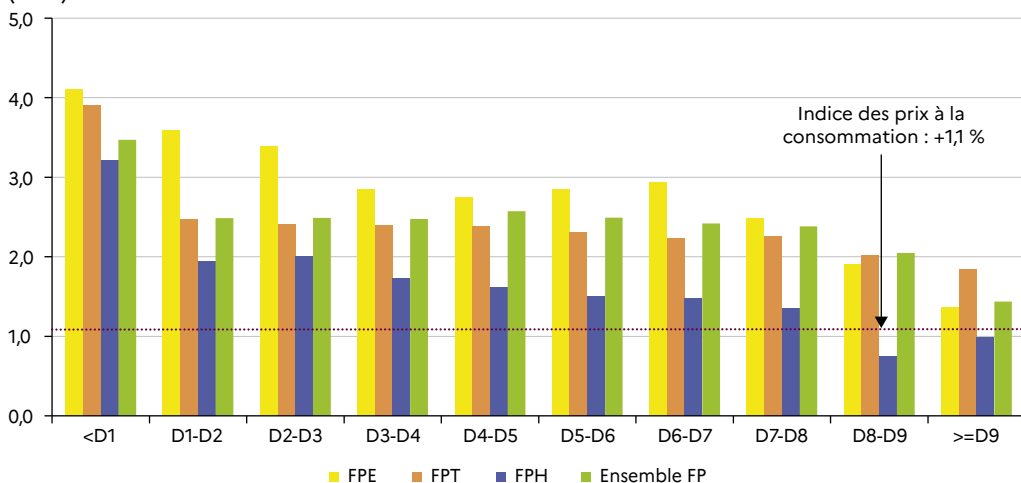
- la revalorisation des grilles indiciaires de catégorie A ainsi que la restructuration des grades des corps et grades d'emplois d'attachés d'administration dans la fonction publique, mais aussi des corps d'enseignants dans la fonction publique de l'État ;
- la revalorisation des catégories B et C. Le nombre de grades est réduit de 4 à 3 pour les corps « types » de catégorie C, entraînant des revalorisations salariales. Les grilles de catégorie B ont aussi été restructurées.

Les 10 % des agents les moins rémunérés en 2018 ont vu leur rémunération moyenne progresser de +3,5 % en euros courants (**Figure V 3-2.9**), davantage que l'inflation. Ainsi la RMPP nette a progressé de 4,1 % dans la FPE, 3,9 % dans la FPT et 3,2 % dans la FPH pour les agents se trouvant dans le premier décile de rémunération. Les agents dans le premier décile correspondent aux agents les plus jeunes de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution de la RMPP nette est particulièrement dynamique pour le premier décile, elle décroît ensuite le long de la distribution des salaires de 2018. Seuls les agents de la FPH présents dans les deux derniers déciles ont vu leur rémunération moyenne nette progresser moins vite que l'inflation.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.2-9 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2018 et en 2019⁽¹⁾ selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2018

(en %)



Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFF – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM), agents de la fonction publique y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(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, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Les 10 % d'agents de la fonction publique présents en 2018 et en 2019, qui percevaient en 2018 un salaire net inférieur au premier décile, ont connu en 2019 une évolution de leur RMPP nette de +3,5 % en euros courants.

Le pouvoir d'achat de la RMPP de près de six agents sur dix a augmenté

En 2019, la rémunération nette de 59 % des agents en place dans la fonction publique a augmenté davantage que l'inflation

La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat diminue très fortement (-17 points par rapport à 2018 mais +12 points par rapport à 2017) en raison de l'accélération de la RMPP mais surtout de la baisse de l'inflation. Les agents ayant perdu du pouvoir d'achat sont moins nombreux dans la FPT et la FPE (un peu moins de quatre agents sur dix) que dans la FPH (près d'un agent sur deux) (**Figure V 3.2-10**).

La proportion des agents dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants diminue du fait des revalorisations indiciaires des fonctionnaires mais aussi de l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires. La requalification de corps socio-éducatifs catégorisés B en A explique la part plus faible de fonctionnaires de catégorie B en 2018 ayant connu une baisse nominale de leur salaire dans les trois versants. Dans la FPE s'y ajoutent les mesures indiciaires et indemnitaires pour les fonctionnaires de catégorie B de la Police nationale. Un quart des fonctionnaires ont connu une baisse nominale de leur salaire net. Parmi eux, 5,5 % ont connu une baisse de leur traitement indiciaire, 73,5 % une baisse de leurs primes et indemnités et 16,7 % une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités. Les baisses de traitement peuvent résulter, par exemple, de situations d'arrêts maladie ordinaires avec le jour de carence ou de longue durée ou de retenue pour service non fait. Elles peuvent également s'expliquer par la majoration des salaires de l'année précédente, par des rappels. Un moindre niveau de primes ou indemnités peut s'expliquer par un moindre recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours épargnés sur le compte épargne-temps, par des primes exceptionnelles, par un changement de zone d'indemnité de résidence ou encore par une perte

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

de supplément familial de traitement lorsque les enfants grandissent. Pour le dernier quart des fonctionnaires dont le salaire net a baissé nominalement, les deux composantes du salaire brut n'ont pas diminué, la baisse de salaire net est dans ce cas imputable à l'augmentation des taux de cotisation.

Figure V 3.2-10 : Proportion d'agents en place en 2018 et en 2019⁽¹⁾ dont le salaire net a diminué en 2019 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut, le sexe et l'âge

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2019 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2019 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2019 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2019 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2019 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2019 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2019 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2019 (en %)
Ensemble	26,4	39,8	21,3	38,7	32,1	48,7	25,9	41,3
Fonctionnaires	26,3	39,3	21,3	38,6	32,2	49,2	25,6	41,1
dont catégorie A	31,1	43,4	20,8	39,1	32,3	46,6	30,3	43,5
dont catégorie B	13,8	26,2	15,5	33,0	27,0	45,6	17,3	32,6
dont catégorie C	21,8	39,2	22,4	39,7	34,1	51,9	25,1	42,5
Contractuels	26,5	42,0	22,6	41,2	29,0	46,4	26,0	43,0
Autres catégories et statuts	27,5	42,4	33,2	54,6	37,7	48,1	30,5	44,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	26,4	39,9	21,4	38,9	32,2	48,7	25,9	41,4
Bénéficiaires de contrats aidés	14,6	22,9	11,9	18,8	14,0	20,5	12,7	19,7
Femmes	26,8	41,0	19,8	37,9	31,7	48,6	25,9	42,1
Hommes	25,9	38,2	23,2	39,7	33,3	49,0	25,7	40,2
Moins de 30 ans	28,5	40,8	22,8	39,5	28,3	40,7	26,7	40,4
30-39 ans	24,1	35,3	19,1	35,2	30,1	44,8	24,1	37,7
40-49 ans	26,5	39,2	20,9	37,2	32,2	48,8	25,7	40,4
50-59 ans	26,7	41,6	22,2	40,8	33,9	52,8	26,3	43,4
60 ans et plus	30,0	47,6	23,6	43,3	40,3	60,4	29,1	47,9

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM), agents de la fonction publique y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels, 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, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Parmi les agents de la FPE présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2018 et 2019, le salaire net de 26,4 % d'entre eux a baissé nominalement et, pour 39,8 % d'entre eux, il a évolué moins vite que l'inflation.

La rémunération moyenne des fonctionnaires en place de la FPE est essentiellement portée par l'avancement de carrière

La rémunération des agents en place dans la fonction publique de l'État augmente de 1,5 % entre 2018 et 2019. L'évolution est un peu plus dynamique pour les salariés des ministères (+1,5 %) que pour ceux des établissements publics administratifs (+1,3 %). Le pouvoir d'achat des fonctionnaires de la FPE de catégorie B en 2018 augmente de 2,6 % (BDS, Figure 6.4-1).

L'évolution du traitement indiciaire contribue pour 80 % à celle de la RMPP brute des fonctionnaires de l'État

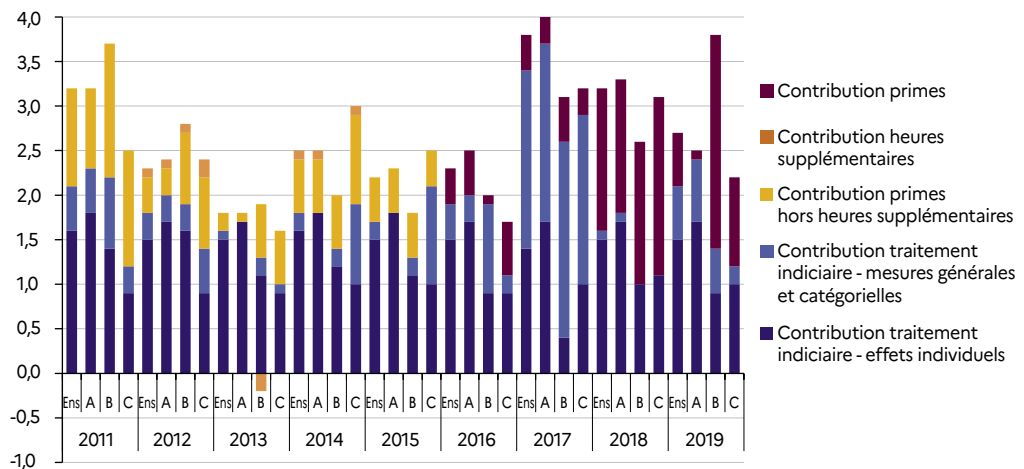
La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et celle de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet

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 évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de types 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 2019, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est portée à la fois par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels, à hauteur de 1,5 point, mais aussi, à parts égales, par les mesures générales et catégorielles et les primes, à hauteur de 0,6 point (**Figure V 3.2-11**). L'apport du GVT positif est relativement constant depuis 2011, estimé chaque année entre 1,4 et 1,6 point.

La contribution des primes à la RMPP brute des fonctionnaires de la FPE est de 0,6 point, un niveau équivalent au niveau constaté entre 2016 et 2017. La contribution des primes est presque nulle pour les fonctionnaires de catégorie A. Les primes contribuent pour +2,4 points à la RMPP brute des fonctionnaires de catégorie B, du fait de la revalorisation du régime indemnitaire des fonctionnaires de police. Pour les fonctionnaires de catégorie C, les primes contribuent pour 1,0 point.

Figure V 3.2-11 : 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 DGAFF – SDessi.

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

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).

Lecture : En 2019, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 2,7 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,6 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et +0,6 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

Le pouvoir d'achat des agents en place dans la fonction publique territoriale croît

Dans la FPT, la rémunération moyenne nette des personnes en place est en hausse de 1,2 % en 2019 en euros constants (**Figure V 3.2-12**). Elle augmente dans chaque filière d'emploi, de 0,5 % pour la filière Incendie et secours à 1,6 % dans la filière administrative. C'est ensuite dans la filière sportive que la RMPP est la plus dynamique (1,4 %), tandis que les agents en place de la filière médico-sociale ont connu une évolution moyenne de leurs salaires bien inférieure au reste de la FPT (0,9 %).

Figure V 3.2-12 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2019 dans la fonction publique territoriale selon la filière

	RMPP nette 2019/2018 ⁽¹⁾				
	Proportion des agents de 2018 présents en 2019 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2019	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	63,8	2,3	1,2	21,3	38,7
Administrative	67,1	2,7	1,6	17,2	34,7
Technique	68,3	2,2	1,0	23,4	40,5
Culturelle	55,0	2,2	1,1	20,2	38,6
Sportive	63,8	2,5	1,4	18,6	34,8
Sociale	54,3	2,4	1,3	19,1	36,1
Médico-sociale	54,8	2,0	0,9	24,1	43,5
Médico-technique	60,5	2,2	1,1	20,8	45,2
Police municipale	72,3	2,4	1,3	25,4	36,5
Incendie et secours	88,3	1,7	0,5	23,5	45,9
Animation	48,3	2,3	1,2	22,0	39,6
Autres	25,4	3,7	2,6	19,9	32,6

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

Champ : France (hors Mayotte et COM), agents de la fonction publique territoriale, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors apprentis, militaires et assistants maternels.

(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, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

La RMPP nette des salariés de la FPH progresse de 0,4 % en 2019

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des personnels éducatifs et sociaux progresse de 1,5 % en 2019 dans la FPH (**Figure V 3-2.13**). Cette augmentation provient, comme pour les autres versants, de l'augmentation de traitement indiciaire obtenue dans le cadre du protocole PPCR avec leur passage de catégorie B en A. Le pouvoir d'achat du personnel médical est ensuite celui qui augmente le plus avec 0,8 %.

En 2019, le pouvoir d'achat des agents en place dans les autres filières augmente très peu avec +0,5 % pour les personnels de directions et les personnels administratifs, +0,2 % pour les personnels soignants et +0,1 % pour les personnels médico-techniques et techniques et ouvriers. Le pouvoir d'achat de la rémunération de l'ensemble des agents en place a progressé en moyenne de +0,4 % et de façon similaire dans les hôpitaux (+0,3 %) et dans les établissements médico-sociaux (+0,4 %) (voir BDS, Figure 6.3-11).

Dans la FPH, un peu moins de la moitié des agents en place ont connu une baisse de pouvoir d'achat entre 2018 et 2019. Cette part est équivalente dans les hôpitaux et les établissements médico-sociaux et selon les filières (hors personnels de la filière socio-éducative ayant bénéficié d'une mesure catégorielle spécifique).

Figure V 3.2-13 : RMPP nette par filière d'emplois et secteur en 2019 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux					Établissement médico-sociaux					FPH				
	Proportion des agents de 2018 présents en 2019 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2019	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2018 présents en 2018 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2019	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2018 présents en 2018 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2019	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Personnels de direction et personnels administratifs	68,1	1,5	0,4	26,1	47,8	64,4	2,4	1,3	27,9	43,6	67,8	1,6	0,5	26,3	47,5
Personnels des services de soins	64,6	1,3	0,2	32,7	48,8	58,4	1,1	0,0	34,5	51,7	63,8	1,3	0,2	33,0	49,1
Personnels médico-techniques	65,4	1,3	0,1	31,2	48,2	61,5	0,9	-0,3	35,3	55,2	65,4	1,3	0,1	31,2	48,3
Personnels éducatifs et sociaux	60,7	2,4	1,3	17,3	34,3	61,5	2,8	1,6	22,2	36,8	61,1	2,6	1,5	19,5	35,4
Personnels techniques et ouvriers	73,4	1,2	0,1	32,6	50,4	67,2	1,5	0,4	32,2	50,4	72,6	1,2	0,1	32,6	50,4
Médecins	62,6	1,9	0,8	37,7	48,0	42,9	3,0	1,8	33,5	53,3	62,3	2,0	0,8	37,7	48,1
Non ventilés	39,6	0,3	-0,8	31,4	56,6	24,9	1,5	0,4	23,3	57,2	27,0	1,1	0,0	25,0	57,1

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte et COM), agents de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes et assistants maternels.

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

À structure d'emplois⁶ inchangée, le salaire net moyen en euros courants aurait augmenté de 0,5 % dans la FPE, de 1,3 % dans la FPT et de 0,4 % dans la FPH (Figure V 3.2-14). Le pouvoir d'achat du salaire net moyen à structure constante aurait baissé de -0,6 % dans la FPE et de -0,7 % dans la FPH et augmenté de 0,2 % dans la FPT. L'évolution de la structure des emplois est de nouveau marquée en 2019 par la chute du nombre de contrats aidés mais l'évolution de la structure des emplois est également attribuable à d'autres facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties) et des avancements individuels des personnes en place.

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

3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

Figure V 3.2-14 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2019 (en %)

Évolution 2019/2018 (en %)	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
Salaire moyen						
Salaire brut	1,1	0,0	1,6	0,5	0,3	-0,8
Salaire net	1,0	-0,1	1,5	0,4	0,3	-0,8
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,6		-0,8		-1,2	
<i>dont : effet de structure</i>	0,5		0,2		-0,1	
Salaire à structure constante						
Salaire brut	0,6	-0,5	1,4	0,3	0,4	-0,7
Salaire net	0,5	-0,6	1,3	0,2	0,4	-0,7
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,6	1,5	2,4	1,3	1,4	0,3
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	2,6	1,5	2,3	1,2	1,5	0,4

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

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

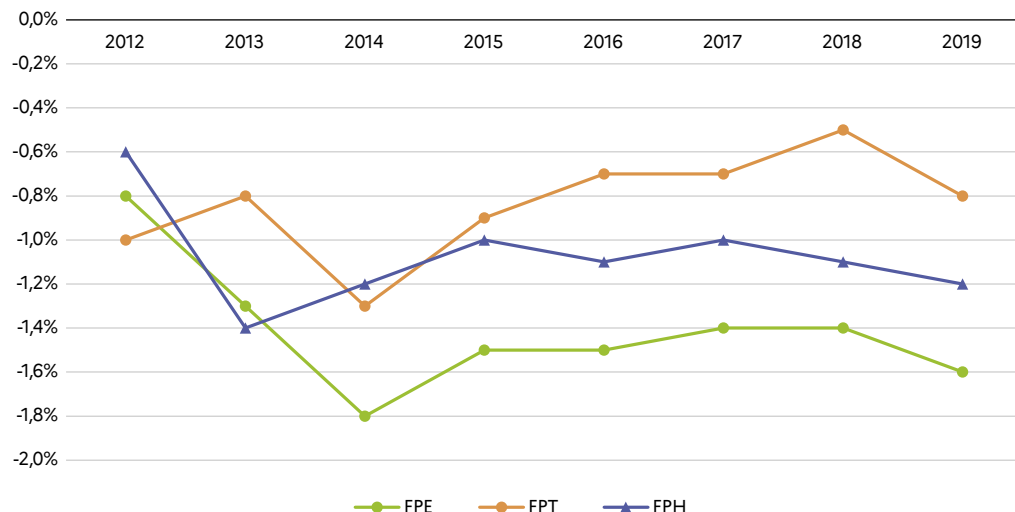
L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre). La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre, la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de statut (fonctionnaires, contractuels, etc.) et de catégorie hiérarchique dans la FPH, et de cadre d'emplois 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, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

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 mesurée par la RMPP 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. Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse pour -1,6 % sur l'évolution du salaire net dans la FPE, pour -0,8 % dans la FPT et -1,2 % dans la FPH. 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 V 3.2-E3**). Depuis 2015, cet effet est stable dans la FPE et la FPH, et se réduit dans la FPT (**Figure V 3.2-15**).

Figure V 3.2-15 : Évolution des effets d'entrées-sorties par versant depuis 2010

(en %)



Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM), agents de la fonction publique y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels, 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.

Encadré V 3.2-E3 : 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 salaire 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 2.1 « Personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2019 » sur le champ uniquement des fonctionnaires civils.

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 » 2019, population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2018 et absents au 31 décembre 2019, est de 2 701 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en hausse de 0,8 % par rapport à celui des sortants de 2018), de 3 176 euros dans la FPE (+0,5 %), de 2 214 euros dans la FPT (+2,0 %) et de 2 439 euros dans la FPH (-1,0 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » se stabilise à 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique. Elle s'établit à 54 ans dans la FPE, 55 ans dans la FPT et à 53 ans dans la FPH.

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » en 2019 est nettement plus élevé dans la FPE (+44,0 %) que dans la FPT (+18,2 %) et la FPH (+18,9 %) 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 (35 ans en moyenne) que dans la FPH (36 ans) ou encore dans la FPT (41 ans).

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. Cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité temporelle de l'effet d'entrées-sorties.

Figure V 3.2-E3 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants dans chacun des versants de la fonction publique⁽¹⁾

	FPE				FPT				FPH				FP			
	Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein)	20 495	20 352	31 705	29 398	16 847	14 974	22 535	22 953	4 954	4 902	11 071	11 866	42 295	40 228	65 312	64 217
Salaire mensuel net moyen	2 141	2 143	3 173	3 160	1 824	1 829	2 185	2 171	1 957	1 987	2 461	2 463	1 993	2 008	2 712	2 678
Âge moyen	34	34	54	54	42	42	56	55	37	37	54	54	38	38	55	54

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM), fonctionnaires civils en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Les entrants de 2018 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2017 et présents au 31 décembre 2018. Les sortants de 2019 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31 décembre 2018 et absents au 31 décembre 2019.

Ces résultats prenant en compte l'ensemble des entrées et des sorties (notamment les agents partants ou de retour de congé en cours de carrière), ils ne reflètent pas rigoureusement l'écart entre début et fin de carrière. Toutefois, ils constituent une information générale sur la contribution de l'effet de noria et ses composantes : par exemple, l'écart relatif entre le salaire moyen des sortants et celui des entrants se réduit entre 2015 et 2019 dans la FPE et la FPH mais se maintient dans la FPT.

Bibliographie

- Bour R., Dixte C. (2021), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première*, n° 1 872.
- Bour R., Godet F. (2021), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première*, n° 1 861.
- Bour R., Massis D. (2021), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première*, n° 1 869.
- Defresne M. (2021), « L'évolution du salaire des enseignants entre 2018 et 2019 », *Depp, Note d'information* n° 21.31.
- 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 (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*.
- Dixte C., Godet F., Massis D. (2020), « L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018 », *Vue 3.2 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres*, édition 2020, DGAFP.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2021), « En 2019, le salaire net moyen dans la fonction publique est stable en euros constants », *Informations Rapides et Stats Rapides*, mars 2021.
- Lépine F.-X. (2020), « La rémunération des personnels militaires en 2019 », *Ecodef* n° 165.
- Peroumal C. (2020), « La rémunération des militaires de la gendarmerie en 2019 », *Ecodef* n° 171.
- Sanchez Gonzalez J., Sueur E. (2021), « Salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1 863.