

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Christophe DIXTE¹
Déborah MASSIS²
Gwendoline VOLAT³

Chiffres clés

En 2020, compte tenu de l'inflation de 0,5 %, l'évolution du salaire net moyen en euros constants est de 2,0 % dans la fonction publique :

- + 1,0 % dans la FPE ;
- + 0,8 % dans la FPT ;
- + 5,9 % dans la FPH.

L'évolution en 2020 de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) en euros constants est de + 3,0 % dans la fonction publique :

- + 2,2 % dans la FPE ;
- + 1,5 % dans la FPT ;
- + 7,1 % dans la FPH.

En 2020, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 2,5 % en euros courants, à un rythme équivalent à celui du salaire brut moyen (+ 2,5 %). L'augmentation du taux de cotisation pension civile pour les fonctionnaires est globalement compensée par le versement de la prime exceptionnelle liée à la crise sanitaire (prime « Covid-19 »), exonérée de cotisation, tout comme les heures supplémentaires effectuées pour répondre à l'urgence sanitaire.

Compte tenu de la crise sanitaire et du ralentissement économique, l'évolution des prix a été faible en 2020 (+ 0,5 %, contre + 1,1 % en 2019) ; ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente de 2,0 % en 2020, alors qu'il avait été quasi stable en 2019.

Pour les agents de la FPH, le salaire net moyen en euros constants augmente de 5,9 % en 2020, une croissance rare et atypique due aux conditions exceptionnelles de travail liées à la crise sanitaire et à la faible inflation.

Pour les deux tiers des salariés de 2019, qui ont été présents en 2019 et 2020 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 3,0 % en euros constants. Compte tenu des mesures de soutien liées à la crise sanitaire et de la faible inflation, un quart des agents restés en place ont perdu en pouvoir d'achat entre 2019 et 2020 (contre quatre sur dix entre 2018 et 2019).

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 2,5 % en 2020

Le salaire brut moyen en équivalent temps plein⁴ (EQTP) dans la fonction publique augmente de 2,5 % en euros courants, au même rythme que le salaire net (**Figure 1**). Hors contrats aidés, la hausse est de 2,3 % pour le salaire brut et net moyen.

Ainsi, la hausse de 2,5 % du salaire net moyen des fonctionnaires est imputable à une augmentation du salaire brut de 3,1 %, minorée de 0,7 % en raison de la hausse des cotisations sociales salariales (**Figure 2**). La hausse de 4,1 % des cotisations vieillesse des fonctionnaires, plus rapide que celle du salaire brut, s'explique par la poursuite de l'augmentation du taux de pension civile décidée lors de la réforme des retraites de 2010, taux qui est passé de 10,83 % à 11,10 % entre 2019 et 2020, soit + 0,27 point. La hausse des cotisations salariales a toutefois été modérée par l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires instaurée en

1 Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

2 Direction générale des collectivités locales.

3 Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

4 Hors mention contraire, l'ensemble des évolutions commentées ici se rapportent aux indicateurs de rémunération en équivalent temps plein (EQTP).

Les rémunérations dans la fonction publique

2019 et prolongée en 2020. Pour les contractuels, soumis à un autre régime de sécurité sociale, les taux de cotisations salariales n'ont pas évolué depuis 2017 (10,10 %). Ainsi, l'évolution du salaire net moyen (+ 2,7 %) repose sur l'évolution du salaire brut dynamisé par les mesures de soutien liées à la crise sanitaire, qui ont aussi bénéficié aux contractuels.

Figure 1 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2020

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	2,5	2,5	3,1	3,2	2,7	2,7	3,3	3,4	2,4	2,4	1,8	1,7
Ensemble de la fonction publique, hors contrats aidés	2,3	2,3	2,9	3,0	2,3	2,3	3,0	3,1	2,3	2,3	1,7	1,6
FPE (ministères et établissements publics)	1,6	1,4	1,5	1,5	1,7	1,7	1,4	1,3	1,8	1,6	1,4	1,2
FPT	1,5	1,3	1,7	1,5	1,3	1,2	1,6	1,5	1,4	1,2	1,5	1,2
FPH	5,9	6,4	7,5	8,2	7,2	8,2	7,7	8,6	5,7	6,2	5,0	5,4

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

Champ : France (hors Mayotte), 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.

Lecture : En 2020, dans la FPH, le salaire brut moyen augmente de 5,9 % par rapport à 2019, tandis que le salaire net moyen augmente de 6,4 %.

Figure 2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2020

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2020 (en euros)	Évolution 2019/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2020 (en euros)	Évolution 2019/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2020 (en euros)	Évolution 2019/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 011	2,6	3,1	2 339	2,4	3,0	4 389	2,7	3,3
Contributions et cotisations sociales	569	2,8	- 0,7	457	1,2	- 0,3	831	2,7	- 0,6
dont cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	285	4,1	- 0,5	237	1,1	- 0,1	417	3,6	- 0,4
dont CSG et CRDS (c)	284	1,6	- 0,2	220	1,3	- 0,1	414	1,9	- 0,2
Salaire net de prélèvements = (a) – (b) – (c)	2 442	2,5	2,5	1 882	2,7	2,7	3 558	2,6	2,6

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

Champ : France (hors Mayotte), 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) Cotisations vieillesse.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de + 2,5 % en euros courants pour les fonctionnaires de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 3,1 % imputables à l'augmentation du salaire brut et - 0,7 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Le salaire net moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique augmente de 2,5 % : la hausse est générale tout le long de la distribution (**Figure 3**), plus marquée pour le 1^{er} quartile (+ 3,4 %) et moins marquée pour le 9^e décile (+ 1,7 %).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Figure 3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2020 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

en %

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

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

Champ : France (hors Mayotte), 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.

Lecture : Dans la fonction publique en 2020, le salaire net moyen a augmenté de 2,5 % ; le salaire net médian de 3,2 % ; le premier décile de 2,7 % et le neuvième décile de 1,7 %.

L'accélération du salaire net moyen des fonctionnaires (+ 2,5 % en euros courants, après + 1,2 % en 2019) s'explique par les effets de la crise sanitaire, en particulier dans la fonction publique hospitalière (FPH) **[Encadré 1]**. On notera surtout : l'augmentation des heures supplémentaires ; les mesures de revalorisation salariale décidées dans le cadre du Ségur de la santé pour les personnels de santé ; le versement de la prime exceptionnelle « Covid-19 » ; les revalorisations des jours rachetés au compte épargne temps (CET) ; la suppression temporaire du jour de carence. En outre, la poursuite de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) de la fonction publique, avec des revalorisations des grilles indiciaires de certains corps de fonctionnaires des catégories A et C, a également contribué à l'augmentation du salaire net des fonctionnaires.

Ces mesures ont davantage concerné les agents de la FPH. Au total, le salaire net moyen en euros courants a progressé de 6,4 % dans la FPH, de 1,4 % dans la FPE et de 1,3 % dans la FPT.

Encadré 1 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique et les mesures prises face à la crise sanitaire

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, garantie individuelle du pouvoir d'achat ou Gipa, indemnité différentielle Smic, etc.) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, les revalorisations des grilles indiciaires de rémunération de certains corps dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations [PPCR]).

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) en 2020

En 2020, le protocole PPCR s'est poursuivi et s'est traduit par la revalorisation des grilles indiciaires et/ou la création de nouveaux échelons pour certains corps de fonctionnaires :

- de catégorie A : attachés, ingénieurs, bibliothécaires, professeurs d'enseignement artistique, etc. ;
- de catégorie B, en particulier les corps d'encadrement et d'application de la Police nationale ;
- de catégorie C, notamment les corps et grades rémunérés sur les grilles indiciaires C1 et C2, ainsi que les agents de police municipale.

Zoom : le Ségur de la santé et les mesures salariales en 2020

Le Ségur de la santé est une consultation des acteurs du système de soins français qui s'est tenue du 25 mai au 10 juillet 2020, donnant lieu à des accords entre les organisations syndicales et le Gouvernement. Ces accords prévoient notamment une revalorisation salariale des personnels de santé, en particulier de ceux au contact des patients, et posent les jalons de plusieurs mesures de revalorisation jusqu'en avril 2022.

À partir du 1^{er} septembre 2020, une prime mensuelle de 90 euros net, dite « prime Ségur », a été instaurée pour le personnel non médical hospitalier et le personnel des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), hors contrats aidés. Le montant de cette prime est passé à 183 euros net pour la fonction publique hospitalière (FPH) et le secteur privé non lucratif, et à 160 euros net pour le secteur privé lucratif, à partir de décembre 2020. Cette « prime Ségur » est versée sous forme de complément de traitement indiciaire pour les titulaires (rémunération équivalente supplémentaire de 49 points d'indice majoré).

L'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE), versée au personnel médical exerçant en établissement public de santé, a été portée à 700 euros brut mensuels pour les praticiens exerçant à temps plein à partir de septembre 2020. Par ailleurs, les étudiants des filières paramédicales et médicales ainsi que les internes ont bénéficié d'une revalorisation de leurs indemnités et émoluments de base.

La prime « Covid-19 »

En 2020, une prime exceptionnelle dite « Covid-19 » est instaurée pour les agents de la FPH ainsi que pour ceux de la FPE et de la FPT qui ont été particulièrement mobilisés pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, soit ceux dont les fonctions ont nécessité un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail, en raison des conditions d'emploi exceptionnelles (permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.) auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité des services. Exonérée de cotisations, de contributions sociales et d'impôt sur le revenu, cette prime est en général plafonnée à 1 000 ou 1 500 euros en fonction notamment de la durée de la mobilisation des agents.

Dans la FPH, cette prime, pouvant aller jusqu'à 1 500 euros, est versée à l'ensemble des personnels hospitaliers et du secteur social et médico-social des structures publiques et privées en fonction de leur présence et de leur activité lors de la première vague épidémique. Dans la FPT et la FPE, le montant de cette prime est plafonné à 1 000 euros. Elle est versée, sur décision hiérarchique, aux agents considérés comme particulièrement mobilisés durant la crise sanitaire.

Les autres mesures exceptionnelles

D'autres mesures exceptionnelles ont été prises pendant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, notamment la majoration des heures supplémentaires, du temps de travail additionnel ou des gardes, un relèvement temporaire du plafond d'exonération d'impôt et de cotisations sociales des heures supplémentaires, avec un passage du seuil de 5 000 à 7 500 euros pendant la période d'urgence sanitaire, un doublement des taux de promotion au grade supérieur pour certains corps de métiers, ou encore l'indemnisation des jours de congés non pris en lien avec la crise sanitaire.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

La prime « Covid-19 » contribue à la hausse du salaire net à hauteur de 1,0 point

En 2020, la hausse du salaire net moyen est soutenue par l'instauration de la prime exceptionnelle « Covid-19 » versée aux agents particulièrement mobilisés lors des premières vagues de l'épidémie. Celle-ci contribue à hauteur de +1,0 point à la hausse du salaire net dans la fonction publique.

Dans la FPH, compte tenu de la mobilisation nécessaire des agents durant la crise sanitaire, huit agents sur dix ont perçu cette prime dans les hôpitaux, et plus d'un agent sur deux dans les établissements médico-sociaux. Celle-ci contribue à hauteur de 3,7 points à la hausse du salaire net au sein de ce versant entre 2019 et 2020.

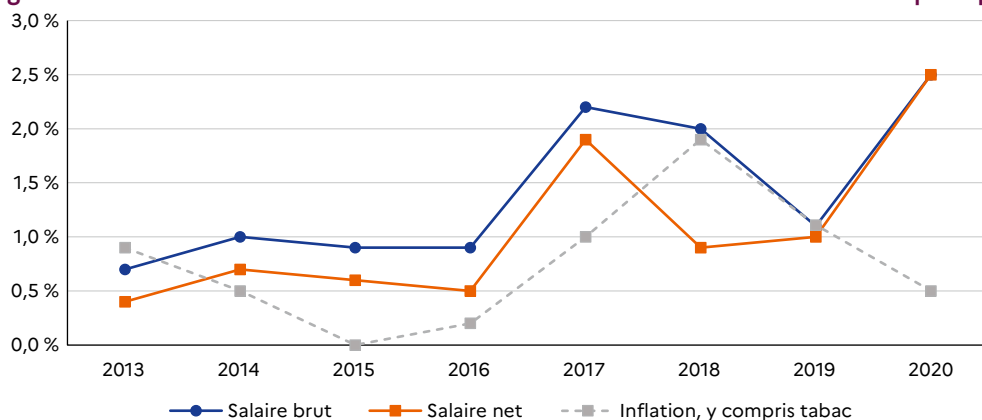
Dans la FPT, environ un agent sur cinq a perçu cette prime en 2020, en particulier ceux travaillant dans les CCAS et caisses des écoles, qui regroupent notamment des établissements dont l'activité relève de l'action sociale sans hébergement ou encore de l'hébergement médicalisé pour personnes âgées. Cette prime contribue à hauteur de 0,4 point à l'évolution du salaire net moyen.

Dans la FPE, elle a été versée à un peu moins d'un agent sur dix, et contribue pour + 0,2 point à la hausse du salaire net moyen. Une partie des professeurs des écoles (mobilisés pour l'enseignement des enfants des personnels hospitaliers durant les confinements) ainsi que des agents de l'administration pénitentiaire et de la Police nationale a notamment perçu cette prime.

Compte tenu de la faible inflation de 2020, le salaire net en euros constants des agents de la fonction publique progresse

Du fait de la crise sanitaire et du ralentissement économique, l'inflation décélère nettement en 2020 (+ 0,5 %, après + 1,1 % en 2019), rapprochant ainsi l'évolution du salaire net moyen en euros constants (+ 2,0 %) de celle en euros courants (+ 2,5 %) [Figure 4]. Ainsi, les mesures de soutien et de revalorisation salariale couplées à la faible inflation de 2020 permettent de faire augmenter le pouvoir d'achat du salaire moyen des agents de la fonction publique de 2,0 % en 2020, après la quasi-stabilité de 2019. Les différences d'évolution entre versants de la fonction publique sont similaires à celles constatées sur les évolutions en euros courants. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente de 5,9 % dans la FPH, de 1,0 % dans la FPE et de 0,8 % dans la FPT (Voir Données complémentaires).

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



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

Champ : France (hors Mayotte), 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.

Lecture : en 2020, le salaire net moyen des agents de la fonction publique augmente de 2,5 % en euros courants. Dans le même temps, les prix augmentent de 0,5 %. Ainsi, le pouvoir d'achat du salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique progresse en 2020 de 2,0 %.

Les rémunérations dans la fonction publique

Pour l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique, portées par les mesures de 2020, les primes et indemnités progressent par rapport à 2019 de + 5,2 % (**Figure 5**).

Dans la FPH, les primes et rémunérations annexes augmentent de 17,5 % en euros constants, portées par le versement de la prime « Covid-19 » mais aussi de la prime dite « prime Ségur » et par la revalorisation de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE).

Dans la FPT, les primes et rémunérations annexes augmentent de 1,9 % en euros constants, contribuant ainsi pour l'essentiel à la hausse du salaire net, notamment du fait des versements de la prime « Covid-19 ». Le traitement indiciaire brut augmente en euros constants de 0,6 %, soutenu par la poursuite de l'application du protocole PPCR et contribuant pour + 0,5 point à la hausse du salaire net moyen.

Figure 5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2020

	FPE			FPT			FPH			FP		
	Niveau 2020 (en euros)	Évolution 2019/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2020 (en euros)	Évolution 2019/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2020 (en euros)	Évolution 2019/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2020 (en euros)	Évolution 2019/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)
Salaires bruts (a)	3 488	1,3	1,6	2 584	0,9	1,1	2 844	6,0	7,4	3 011	2,1	2,5
- Traitement brut	2 693	1,0	0,9	1 943	0,6	0,5	2 069	2,3	2,1	2 279	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	794	2,5	0,7	641	1,9	0,6	776	17,5	5,3	732	5,2	1,5
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	30	1,3	0,0									
dont supplément familial ⁽¹⁾	31	-2,6	0,0									
dont primes et rémunérations annexes, hors indemnités de résidence et SFT	733	2,7	0,7									
Contributions et cotisations sociales	665	2,2	-0,5	489	1,9	-0,4	525	3,6	-0,8	569	2,4	-0,5
- Cotisations sociales salariales ⁽²⁾ (b)	335	3,5	-0,4	243	3,3	-0,4	263	4,5	-0,5	285	3,6	-0,4
- CSG et CRDS (c)	330	0,9	-0,1	245	0,6	-0,1	262	2,8	-0,3	284	1,1	-0,1
Salaires nets de prélèvements = (a) - (b) - (c)	2 823	1,1	1,1	2 095	0,7	0,7	2 319	6,6	6,6	2 442	2,0	2,0

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires, 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 retraite.

Lecture : En 2020, le salaire net moyen a augmenté en euros constants de 2,0 % pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 2,5 % imputables à l'évolution du salaire brut, dont + 1,0 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et + 1,5 % à l'évolution des primes et indemnités ; et - 0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Dans la FPE, les primes et rémunérations annexes augmentent de 2,5 % en euros constants. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, les rémunérations des heures supplémentaires, la prime exceptionnelle « Covid-19 », les rachats de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET). Le traitement brut moyen augmente de 1,0 % en euros constants, bénéficiant de la poursuite de l'application du protocole PPCR.

En 2020, le traitement brut moyen des fonctionnaires augmente de 1,1 % en euros constants. La poursuite de l'application du protocole PPCR, couplée aux revalorisations de grilles indiciaires issues des accords du « Ségur », explique son évolution bien plus dynamique qu'en 2019 (+ 1,1 %, après + 0,1 %). Il contribue pour 1,0 point à l'évolution du salaire net.

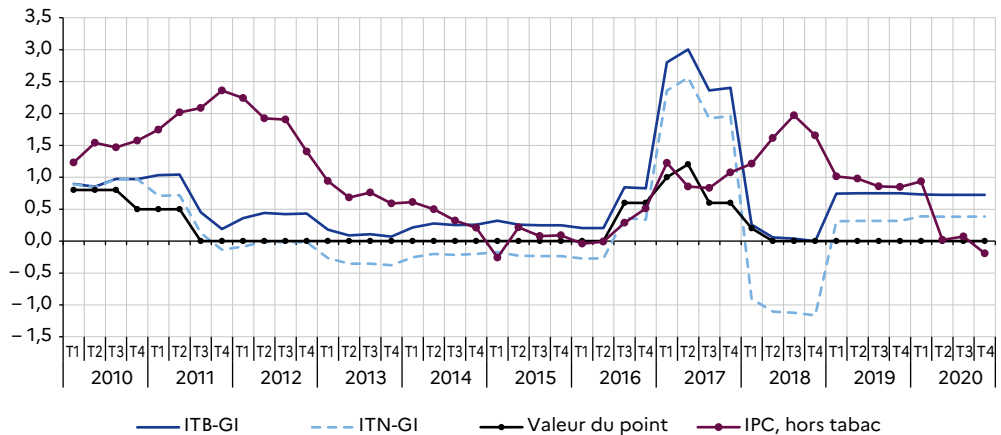
Les contributions sociales et salariales des fonctionnaires ont augmenté de 2,4 %, soit un peu plus rapidement que le salaire brut (+ 2,1 %), car le taux de cotisation pension civile a augmenté de 0,27 point. L'évolution des contributions et cotisations sociales participe à hauteur de - 0,5 point à l'évolution du salaire net des fonctionnaires.

La poursuite de PPCR fait augmenter l'indice de traitement brut-grille indiciaire de la FPE de 0,7 %

Après l'interruption de 2018, les années 2019 et 2020 sont marquées par la reprise de l'application du protocole PPCR. En glissement annuel entre le dernier trimestre de 2019 et celui de 2020, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) pour les agents non contractuels de la FPE augmente de 0,7 % (Figure 6). En moyenne annuelle, entre 2019 et 2020, l'ITB-GI des agents non contractuels de catégorie A augmente de 0,9 % suite à la revalorisation des grilles des enseignants, des chercheurs mais aussi des attachés de l'État. L'indice de la catégorie B croît de 0,5 % sous l'effet de la revalorisation de la rémunération des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale. L'ITB-GI de la catégorie C augmente moins fortement, de 0,1 %, avec les revalorisations de la grille indiciaire des fonctionnaires rémunérés sur la grille indiciaire C1 et de celle des agents de l'administration pénitentiaire.

Figure 6 : 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)

Évolution annuelle (T/(T - 4)), en %



Sources : DGAFP – SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

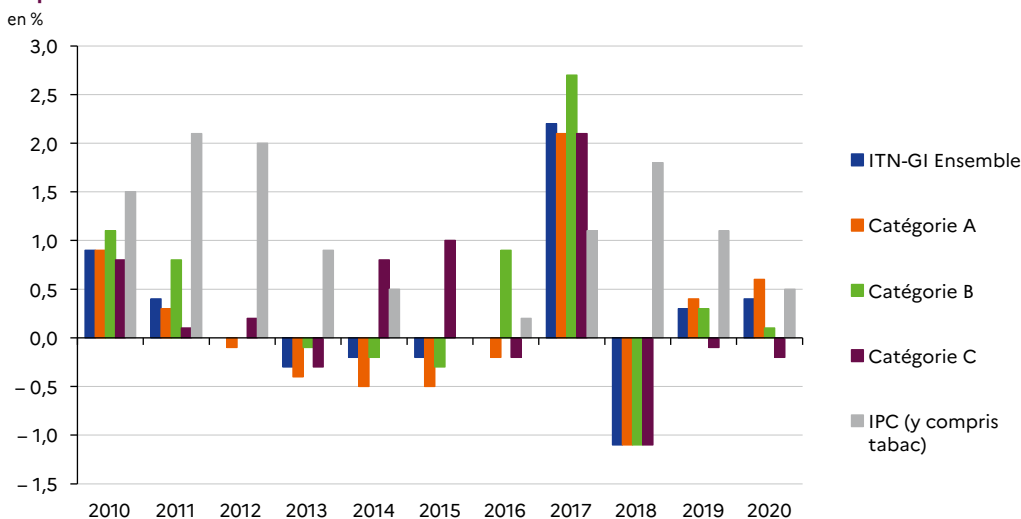
Champ : agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2020, la valeur du point est restée stable. L'ITB-GI a augmenté de 0,7 % chaque trimestre, tandis que l'ITN-GI a augmenté de 0,4 %.

Les rémunérations dans la fonction publique

En 2020, la poursuite de la hausse des taux de cotisation vieillesse initiée en 2010 impacte l'évolution de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI), qui augmente moins vite (+ 0,4 %) que l'indice brut. L'évolution de l'ITN-GI est même négative pour les agents de catégorie C (- 0,2 %) [Figure 7]. Dans le même temps, les prix (y compris tabac) augmentent de 0,5 %.

Figure 7 : Évolution moyenne de l'ITN-GI et de l'indice des prix à la consommation (IPC) depuis 2010



Sources : DGAFP – SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2020, l'IPC a progressé de 0,5 %, l'ITN-GI des agents civils de catégorie A a augmenté de 0,6 %, celui des agents de catégorie B de 0,1 % ; celui des agents de catégorie C recule de 0,2 %. Au total, l'ITN-GI progresse de 0,4 % pour l'ensemble des agents.

Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Selon les comptes nationaux de l'Insee*, la masse des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 3,1 % en 2021. L'emploi intérieur total en équivalent temps plein pour l'ensemble des administrations publiques a augmenté de 0,8 %.

Ainsi, le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmente de 2,3 % en 2021. Il est à noter que le champ des administrations publiques n'est pas celui de la fonction publique, car il comprend des employeurs tels que les administrations de sécurité sociale.

Entre 2020 et 2021, les taux de cotisations salariales étant stables, il n'y a pas d'écart entre l'évolution du salaire brut et celle du salaire net.

L'évolution du salaire net moyen en 2021 (+ 2,3 %) est tirée notamment par les versements de primes exceptionnelles aux agents mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et par les revalorisations pour les personnels de santé prévues par les accords du Ségur de la santé. Ces accords posent les jalons de plusieurs mesures d'augmentation salariale de septembre 2020 jusqu'en avril 2022. Cette hausse s'explique également par l'application des dernières mesures du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) et par la revalorisation du minimum de traitement indiciaire consécutive à celle du Smic en octobre 2021.

Malgré cette évolution relativement soutenue, le niveau d'inflation plus élevé en 2021 (+ 1,6 %) entraîne un ralentissement de la hausse du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique (+ 0,7 %) par rapport à 2020 (+ 2,0).

* <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6438735>.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération des personnes en place augmente de 3,0 %

Dans l'ensemble de la fonction publique, les deux tiers des agents employés au cours de l'année 2019 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs, de janvier 2019 à décembre 2020, chez le même employeur avec la même quotité de travail (**Figure 8**). La proportion d'agents en place varie en fonction du statut : ils sont sept sur dix parmi les fonctionnaires présents en 2019, et quatre sur dix parmi les contractuels. Dans la FPH, du fait de la spécificité des emplois de contractuels, ils sont proportionnellement plus nombreux (46 %) à avoir été employés deux années consécutives avec la même quotité de travail, contre 37 % et 34 % 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 membres du personnel médical (médecins, pharmaciens salariés, odontologistes, etc.) qui forme les « Autres catégories et statuts » de la FPH sont quant à eux 61 % à faire partie des agents en place.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir travaillé pour le même employeur avec la même quotité de travail : 62 % contre 71 %. Cette différence s'explique essentiellement par leur plus fort recours au temps partiel : elles changent de ce fait plus fréquemment de quotité de travail. Les agents les plus jeunes et les plus âgés sont également moins nombreux à travailler vingt-quatre mois consécutifs avec la même quotité de travail. Pour les moins de 30 ans, il s'agit d'un effet de structure : la proportion de contractuels et de contrats aidés est plus importante que parmi les autres classes d'âge. Seule la moitié des plus de 60 ans reste en place deux années consécutives, du fait des départs en retraite.

Figure 8 : Proportion d'agents en place en 2019 et 2020⁽¹⁾ suivant le versant et le statut d'emploi

en %

	FPE (ministères et établissements publics)	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	67	64	64	65
Fonctionnaires	75	72	69	73
dont catégorie A	74	69	66	72
dont catégorie B	79	72	70	75
dont catégorie C	74	73	71	72
Contractuels	37	34	46	38
Autres catégories et statuts	71	42	61	67
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	68	65	64	66
Bénéficiaires de contrats aidés	5	16	19	13
Femmes	64	59	62	62
Hommes	72	71	70	71
Moins de 30 ans	35	39	49	40
30-39 ans	59	58	57	58
40-49 ans	76	69	71	73
50-59 ans	79	74	74	76
60 ans et plus	54	50	50	52

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

Champ : France (hors Mayotte), 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 (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). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : 67 % des agents présents dans la FPE en 2019 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2019 et de 2020.

Les rémunérations dans la fonction publique

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes au cours des deux années 2019 et 2020 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette augmente de 3,0 % en euros constants (+ 3,5 % en euros courants⁵), plus haut point depuis 2015, résultant des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire et du ralentissement de l'inflation (+ 0,5 %, après + 1,1 %) [Figure 9]. Le pouvoir d'achat de la RMPP nette augmente de 2,2 % dans la FPE et de 1,5 % dans la FPT, contre 7,1 % dans la FPH (Voir Données complémentaires). Cette différence de dynamique entre FPE et FPT, d'une part, et FPH, d'autre part, s'explique par le fait que les mesures de revalorisation salariale issues de l'accord du Ségur de la santé et le versement de la prime « Covid-19 » ont davantage concerné les personnels de la FPH. Pour la moitié des agents restés en place entre 2019 et 2020 avec la même quotité de travail, le pouvoir d'achat de leur rémunération a augmenté d'au moins 2,3 %. Un dixième des agents restés en place entre 2019 et 2020 avec la même quotité de travail ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieure à 10,9 %. *A contrario*, un dixième des agents ont vu leur RMPP nette reculer d'au moins 2,6 %.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, c'est pour les agents les plus jeunes que l'évolution de la rémunération nette a été la plus dynamique (+ 5,7 % pour les moins de 30 ans et + 4,3 % pour les 30-39 ans en euros constants). Les évolutions ralentissent au fil des âges, pour atteindre + 1,5 % pour les agents âgés de plus de 60 ans.

Figure 9 : Évolution en 2020 en euros constants du salaire net des agents en place en 2019 et 2020⁽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	3,0	2,3	- 2,6	- 0,1	6,1	10,9
Fonctionnaires	2,9	2,2	- 2,5	- 0,1	5,9	10,3
<i>dont catégorie A</i>	2,8	2,4	- 2,7	- 0,1	5,9	10,0
<i>dont catégorie B</i>	2,8	2,3	- 1,9	0,0	5,4	9,1
<i>dont catégorie C</i>	3,0	2,0	- 2,6	- 0,1	6,1	11,0
Contractuels	3,9	2,8	- 3,2	- 0,1	8,3	14,5
Autres catégories et statuts	3,3	2,1	- 3,8	- 0,6	6,2	11,5
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	3,0	2,3	- 2,6	- 0,1	6,1	10,8
Bénéficiaires de contrats aidés	6,1	2,9	- 1,4	0,7	10,3	18,5
Femmes	3,5	2,6	- 2,1	0,1	6,7	11,5
Hommes	2,3	1,8	- 3,5	- 0,5	5,2	9,8
Moins de 30 ans	5,7	4,1	- 2,8	0,3	10,0	16,2
30-39 ans	4,3	3,3	- 2,5	0,3	7,9	12,9
40-49 ans	3,0	2,3	- 2,6	- 0,1	6,0	10,4
50-59 ans	2,4	1,8	- 2,6	- 0,3	5,1	9,2
60 ans et plus	1,5	1,1	- 3,1	- 0,6	3,9	7,8

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

Champ : France (hors Mayotte), 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 (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). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

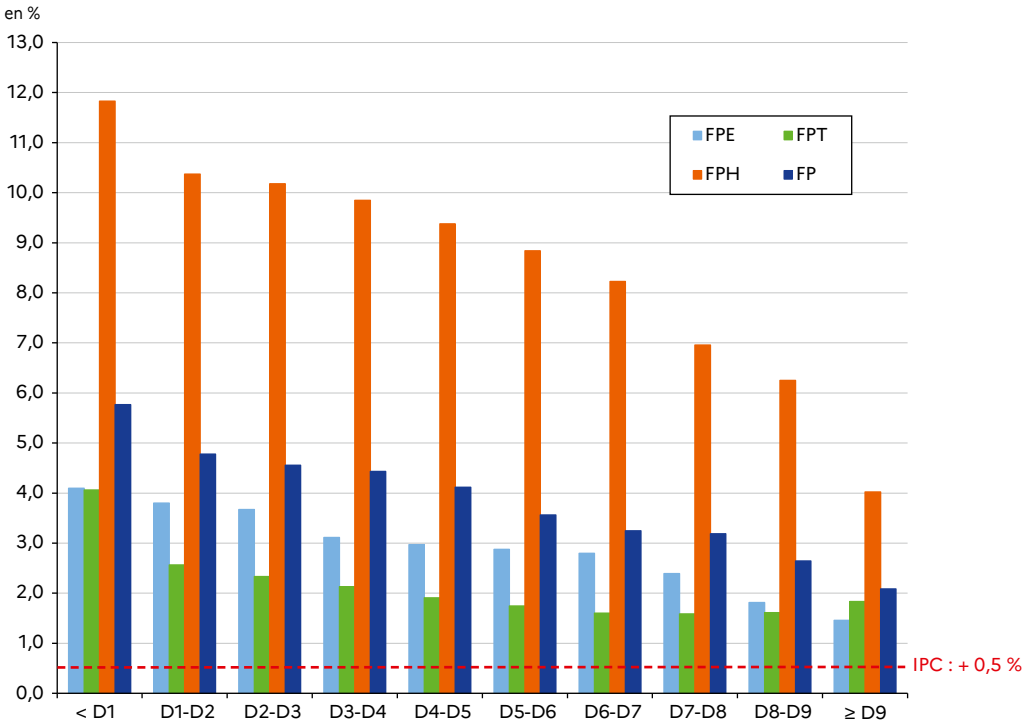
Lecture : Parmi les agents en place en 2019 et 2020, le salaire net moyen a augmenté de 3,0 %. Pour la moitié des agents en place en 2019 et 2020, le salaire net a augmenté d'au moins 2,3 %. Il a diminué de 2,6 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 10,9 % pour 10 % des agents.

5 Voir Données complémentaires.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Compte tenu du niveau de l'inflation (+ 0,5 %) et de la dynamique des salaires de 2020, la rémunération moyenne progresse davantage que l'inflation pour tous les déciles de la distribution des salaires (Figure 10). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,1 % dans la FPE, de 4,1 % dans la FPT et de 11,8 % dans la FPH pour les agents se trouvant dans le premier décile de rémunération. Les agents dans les premiers déciles correspondent aux agents les plus jeunes, à ceux de la catégorie C, mais ils sont aussi ceux qui ont davantage bénéficié de la prime « Covid-19 » et des mesures de revalorisation salariale décidées en 2020. Ainsi, l'évolution de la RMPP nette est particulièrement dynamique pour les premiers déciles ; elle décroît ensuite le long de la distribution des salaires de 2019.

Figure 10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place (RMPP nette) en 2019 et 2020⁽¹⁾ selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2019



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

Champ : France (hors Mayotte), 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 (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). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Les 10 % d'agents de la fonction publique présents en 2019 et 2020 et qui percevaient en 2019 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2020 une évolution de leur RMPP nette de + 5,8 %.

Trois agents sur quatre ont vu leur pouvoir d'achat de RMPP augmenter

En 2020, la rémunération nette de 74 % des agents en place dans la fonction publique a augmenté davantage que l'inflation (**Figure 11**). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat diminue très fortement (- 15 points par rapport à 2019) en raison de l'accélération de la RMPP et de la baisse de l'inflation. En raison des mesures spécifiques prises pour les personnels de santé, les agents dans cette situation sont peu dans la FPH (8,4 %, - 40 points par rapport à 2019). Les agents de la FPE et de la FPT sont également bénéficiaires de cette double dynamique, avec seulement trois agents sur dix qui ont perdu en pouvoir d'achat, une part en baisse d'environ 10 points pour les deux versants.

Figure 11 : Proportion d'agents en place en 2019 et 2020⁽¹⁾ dont le salaire net a diminué en 2020 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut, le sexe et l'âge

en %

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2020
Ensemble	25	30	25	32	8	8	22	26
Fonctionnaires	25	30	26	32	6	7	21	26
<i>dont catégorie A</i>	26	31	18	24	7	8	22	26
<i>dont catégorie B</i>	21	26	27	35	6	7	20	25
<i>dont catégorie C</i>	25	32	27	33	6	7	22	27
Contractuels	27	34	25	33	7	8	21	26
Autres catégories et statuts	27	31	29	35	25	28	27	30
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	25	30	26	32	8	8	22	26
Bénéficiaires de contrats aidés	17	22	14	16	9	10	13	16
Femmes	23	29	23	30	7	8	19	24
Hommes	28	33	28	35	9	11	26	31
Moins de 30 ans	26	31	25	31	7	7	19	23
30-39 ans	22	27	23	29	8	8	19	23
40-49 ans	24	29	25	31	7	7	21	26
50-59 ans	26	33	27	34	8	9	23	29
60 ans et plus	29	37	29	37	15	18	27	34

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

Champ : France (hors Mayotte), 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 (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). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Parmi les agents de la FPE présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2019 et de 2020, le salaire a baissé nominalement pour 25 % d'entre eux, et il a évolué moins vite que l'inflation pour 30 % d'entre eux.

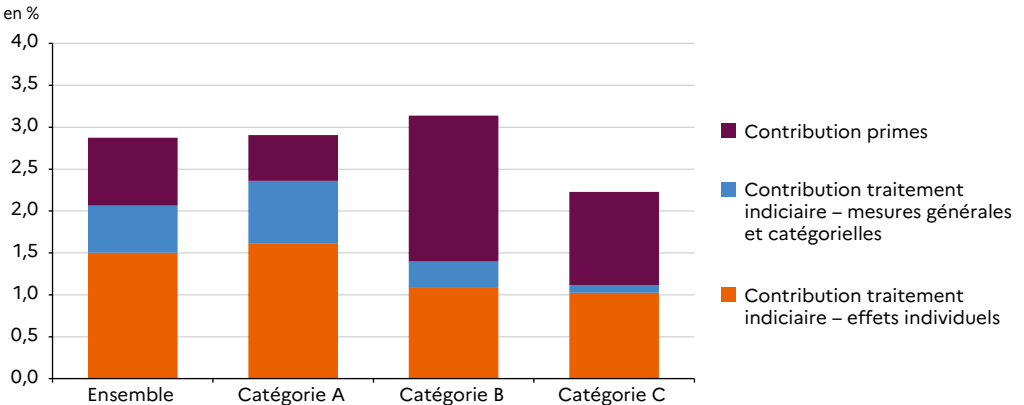
La rémunération moyenne des personnes en place augmente de 2,2 % en euros constants dans la FPE

La rémunération des agents en place dans la FPE augmente de 2,2 % entre 2019 et 2020. L'évolution est plus dynamique pour les catégories B (+ 2,5 %) que pour les catégories A (+ 2,1 %) et surtout les catégories C (+ 1,6 %) [Voir Données complémentaires].

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 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 2020, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE est portée par le GVT positif – c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels –, qui contribue à hauteur de 1,5 point, puis par les primes, à hauteur de 0,8 point, et enfin par les mesures générales et catégorielles, à hauteur de 0,6 point (Figure 12). Le GVT positif est relativement constant depuis 2011, contribuant chaque année entre 1,4 et 1,6 point (Voir Données complémentaires).

Figure 12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE en place entre 2019 et 2020



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Lecture : En 2020, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 2,9 %. 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 + 0,8 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

Les rémunérations dans la fonction publique

La contribution des primes à la RMPP brute des fonctionnaires de la FPE est de + 0,8 point, soit un niveau supérieur à 2019 (+ 0,2 point), en raison notamment du versement de la prime « Covid-19 ». La contribution des primes est particulièrement marquée pour les fonctionnaires de catégorie B (+ 1,7 point) et de catégorie C (+ 1,1 point) par rapport à celle des fonctionnaires de catégorie A (+ 0,5 point). Cela s'explique par la part plus importante d'agents de ces catégories bénéficiant de la prime « Covid-19 », tels que les agents de l'administration pénitentiaire et de la Police nationale. Pour les corps de la Police nationale, il y a eu également une revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale de police (ISSP) en 2020.

Le pouvoir d'achat des agents en place dans la FPT croît

Dans la FPT, la RMPP nette en euros constants est en hausse de 1,5 % en 2020 (Figure 13). Elle augmente dans chaque type de collectivité, de 3,6 % pour les CCAS et caisses des écoles et de 0,9 % pour les départements selon la mobilisation des établissements face à la crise sanitaire.

Pour les fonctionnaires, la RMPP augmente de 1,4 % en euros constants en 2020 (Voir Données complémentaires). Pour les non-fonctionnaires, elle augmente de 2,4 %, notamment en raison des titularisations d'agents : 17 % des salariés en place qui n'étaient pas fonctionnaires en 2019 ont été titularisés, et leur rémunération progresse de 5,7 % en moyenne en 2020.

Figure 13 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2020 dans la FPT selon le type de collectivité

en %

	RMPP nette 2020/2019 ⁽¹⁾				
	Proportion des agents de 2019 présents en 2020	Évolution de la rémunération (en euros courants)	Évolution de la rémunération (en euros constants)	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	64	2,0	1,5	25	32
Communes ⁽²⁾	64	1,9	1,4	26	33
CCAS et caisses des écoles	49	4,1	3,6	18	23
EPCI à fiscalité propre ⁽³⁾	62	2,0	1,5	26	33
Autres structures intercommunales	56	2,7	2,2	22	29
Départements	69	1,4	0,9	28	35
Services départementaux d'incendie et de secours	85	3,1	2,6	14	18
Régions ⁽⁴⁾	74	1,9	1,4	26	33
Autres collectivités locales	45	2,0	1,5	26	34

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL – DESL.

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

(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). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

(2) La Ville de Paris, qui s'est substituée à la commune et au département de Paris au 1^{er} janvier 2019, est classée dans les communes.

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

(4) Les collectivités uniques de Martinique, de Guyane et de Corse sont classées parmi les régions.

Lecture : En 2020, la RMPP nette augmente de 2,0 % en euros courants et de 1,5 % en euros constants dans la FPT. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années, 25 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 32 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

La RMPP nette des salariés de la FPH progresse de 7,1 % en euros constants en 2020

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des agents de la FPH progresse de 7,1 % en euros constants en 2020 (Figure 14). Cette augmentation provient essentiellement des mesures salariales décidées en 2020 face à la crise sanitaire, mais elle reflète aussi les effets positifs des gains d'ancienneté et des progressions de carrière. Le pouvoir d'achat des personnels en place des services de soins est celui qui progresse le plus (+ 8,0 % en euros constants). Le personnel médical est celui qui connaît la plus faible hausse (+ 4,1 % en euros constants), même si elle est plus importante qu'en 2019 (+ 3,3 points).

L'évolution de la RMPP est globalement proche entre les agents en place travaillant dans les hôpitaux et ceux travaillant dans les établissements médico-sociaux (respectivement + 7,1 % et + 7,7 % en euros constants). Mais cela cache des disparités assez fortes selon le lieu de travail et la filière. Ce sont les agents en place dans la filière des personnels éducatifs et sociaux dans les établissements médico-sociaux qui ont connu la plus faible évolution de leur pouvoir d'achat (+ 2,5 %) parmi l'ensemble des filières. *A contrario*, les personnels des services de soins de ces mêmes établissements ont connu une forte évolution de leur RMPP nette en euros constants (+ 9,2 %).

Figure 14 : Évolution du salaire net moyen et RMPP nette par filière d'emploi et secteur en 2020 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

en %

	Hôpitaux					Établissements médico-sociaux					FPH				
	Proportion des agents de 2019 présents en 2020	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2019 présents en 2020	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2019 présents en 2020	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	65	7,6	7,1	7	8	58	8,2	7,7	10	11	64	7,6	7,1	7	8
Personnels de direction et personnels administratifs	66	8,0	7,5	4	4	64	5,6	5,1	12	15	66	7,8	7,3	5	5
Personnels des services de soins	64	8,4	7,9	6	7	58	9,7	9,2	8	8	63	8,6	8,0	6	7
Personnels médico-techniques	63	8,0	7,5	5	6	57	8,4	7,9	5	6	63	8,0	7,5	5	6
Personnels éducatifs et sociaux	60	7,2	6,7	5	6	62	3,0	2,5	21	25	61	5,3	4,8	12	14
Personnels techniques et ouvriers	72	8,0	7,5	5	6	66	6,7	6,1	12	14	71	7,9	7,3	6	7
Médecins	61	4,6	4,1	25	28	40	4,9	4,4	21	26	61	4,6	4,1	25	28
Non ventilés	19	5,2	4,7	16	16	19	5,8	5,3	22	25	19	5,7	5,2	21	24

Source : Siasp, Insee, Traitement Drees.

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

Lecture : En 2020, dans les hôpitaux, la rémunération des personnels éducatifs et sociaux augmente de 7,2 %. Dans les hôpitaux, pour 5 % des agents de cette filière, la rémunération a baissé et, pour 6 %, l'évolution est plus faible que celle de l'inflation.

Les écarts de salaire entre entrants et sortants pèsent négativement sur l'évolution du salaire dans la FPE et la FPT, mais positivement dans la FPH

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, l'effet des mouvements entre entrants et sortants (recrutements ; départs, dont départs à la retraite) et les effets des salariés dits « fluctuants », soit ceux ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années (Figure 15). Sont surreprésentés dans ce dernier groupe les femmes, les jeunes et les non-fonctionnaires, en particulier les bénéficiaires de contrats aidés.

L'écart de salaire moyen entre les entrants et les sortants pèse sur l'évolution du salaire moyen, avec une contribution négative de - 0,4 point pour la FPE et la FPT ; il reflète le fait que les jeunes générations entrant dans la fonction publique sont moins rémunérées que celles, plus âgées, sortantes (« effet de noria »). De façon exceptionnelle, pour la FPH, cette contribution est positive en 2020 (+ 0,3 point), puisque les mesures de revalorisation salariale, en particulier les primes, ont davantage profité aux premières qu'aux secondes.

Figure 15 : Décomposition de l'évolution du salaire net moyen entre présents, entrants-sortants et salariés ayant changé de situation entre 2019 et 2020

en %

Évolution 2020/2019 (en euros constants)	FPE (ministères et établissements publics)	FPT	FPH
Salaire net	1,0	0,8	5,9
Contributions (en points) :			
- des évolutions de salaire net moyen des personnes en place ⁽¹⁾	1,5	1,0	4,6
- des écarts de salaire net moyen entre entrants et sortants ⁽²⁾	- 0,4	- 0,4	0,3
- des évolutions de salaire net moyen des salariés fluctuants ⁽³⁾	- 0,1	0,2	1,1
- des variations d'effectifs ⁽⁴⁾	- 0,1	0,0	- 0,1

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

Champ : France (hors Mayotte), 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) Salariés présents sur la totalité des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Salariés entrants en 2019 ou en 2020 ou salariés sortants en 2019 ou en 2020.

(3) Salariés ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années.

(4) L'évolution du salaire net moyen s'explique, d'une part, par l'évolution des salaires nets moyens des différentes sous-populations (présents, fluctuants, entrants-sortants) et, d'autre part, par l'évolution de leurs parts respectives dans les effectifs des salariés entre 2019 et 2020.

La contribution des variations d'effectifs à l'évolution du salaire moyen correspond à ce dernier terme.

Lecture : entre 2019 et 2020, dans la FPE, la hausse du salaire net, qui est de 1,0 %, résulte pour 1,5 point de l'évolution du salaire net moyen des personnes en place, pour - 0,4 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés entrants et sortants, pour - 0,1 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés fluctuants et pour - 0,1 point de la variation des effectifs.

Sources

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)** produit par l'Insee depuis 2009. Le champ de suivi des rémunérations regroupe les agents civils dont le poste se situe en France (hors Mayotte) : il exclut donc les agents affectés à l'étranger. Contrairement aux données sur l'emploi, le suivi des salaires est sur un champ excluant les militaires.

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

- Dans la fonction publique de l'État (FPE) sont exclus les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique. Les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

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.

- Dans la fonction publique territoriale (FPT), les assistants maternels et familiaux et les élus 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, les internes et les externes sont exclus. Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées. Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne et d'une durée déterminée par un employeur, et en exclut certains, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle il est parfois fait mention « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires » dans les données complémentaires.

Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé. 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, soit 2 083 euros par mois. 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 *pro rata* de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses, y compris celles relatives au paiement des heures supplémentaires.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les taux et assiettes de cotisation sont identiques quel que soit le versant. Les cotisations sociales salariales correspondent aux cotisations retraite : 11,1 % du traitement indiciaire et 5,0 % des primes et indemnités au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) en 2020. Quelques primes particulières sont soumises à cotisations SRE ou CNRACL : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétion spéciale de police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et les primes de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette des cotisations RAFF.

La **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, l'effet des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif), ainsi que les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou le salaire (requalification des emplois, par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place », de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

Le **pouvoir d'achat du salaire** est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celle des prix et des salaires. Elle est mesurée en euros constants. C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat diminue, alors que, si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix, le pouvoir d'achat pourra augmenter.

Les **corps** sont classés en **trois catégories hiérarchiques (A, B et C)** selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de **grades**, subdivisés en **échelons**. La **grille indiciaire** détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Pour en savoir plus

- Bour R., Volat G. (2022), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1 914, juillet.
- Bour R., Massis D. (2022), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1 915, juillet.
- Bour R., Dixte C. (2022), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1 921, septembre.
- Godet F., Dixte C., Massis D. (2021), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2019 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2021, DGAFP.
- Insee (2022), « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, édition 2022.
- Insee, Outil interactif de datavisualisation sur les salaires dans le secteur privé et dans la fonction publique : <https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5369554/index.html>
- Lépine F.-X. (2021), « La rémunération des personnels militaires en 2020 », *Ecodef* n° 192, septembre.
- Peroumal C. (2021), « La rémunération des militaires de la gendarmerie en 2020 », *Ecodef* n° 194, octobre.
- Sanchez Gonzalez J., Sueur É. (2022), « Les salaires dans le secteur privé en 2020 – Des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire », *Insee Première* n° 1 898.
- SDessi/DGAFP (2021), « Au quatrième trimestre 2020, l'indice de traitement brut – grille indiciaire est stable », *Stats Rapides* n° 68, mars.