

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Christophe DIXTE¹
Mélissa GUITON²
Gwendoline VOLAT³

En 2021, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 2,2% en euros courants, à un rythme équivalent à celui du salaire brut moyen (+ 2,2%).

La sortie de crise sanitaire s'est accompagnée d'une hausse des prix plus soutenue qu'en 2020 (+1,6% après +0,5%). Ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente plus faiblement en 2021 (+0,5%) qu'en 2020 (+2,0%).

Les mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire et leur pérennisation, actée par les accords du Ségur de la santé, expliquent une évolution du salaire net moyen en euros constants plus dynamique dans la fonction publique hospitalière (+2,8%) que dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale (respectivement +0,2% et -0,5%).

Pour les deux tiers des salariés de 2020, qui ont été présents en 2020 et 2021 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 1,8% en euros constants. Compte tenu du regain de l'inflation, la part d'agents restés en place ayant perdu en pouvoir d'achat du salaire retrouve son niveau de 2019, soit quatre agents sur dix, contre seulement un quart en 2020.

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 2,2% en 2021

Le salaire brut moyen en équivalent temps plein⁴ (EQTP) dans la fonction publique augmente de 2,2% en euros courants, au même rythme que le salaire net (**Figure 1**).

Le salaire net moyen en euros courants a progressé de 4,5% dans la fonction publique hospitalière (FPH), de 1,8% dans la fonction publique de l'État (FPE) et de 1,2% dans la fonction publique territoriale (FPT). Ces contrastes entre versants s'expliquent par les mesures salariales décidées à la suite de la crise sanitaire à destination des personnels exerçant au sein des établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Dans la FPH, les évolutions s'expliquent par les mesures prises suite au Ségur de la santé, qui ont abouti à des revalorisations salariales. Une des principales mesures est le versement d'un complément de traitement indiciaire de 49 points d'indice majoré (dit « prime Ségur ») instauré pour les fonctionnaires des métiers des services de soins et du médico-technique dans les trois versants de la fonction publique, ainsi que dans le secteur privé (**Encadré 1**).

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

2 Direction générale des collectivités locales (DGCL).

3 SDessii-DGAFP.

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

Figure 1 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants, en 2021
en %

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

Source : Siasp, Insee. Traitement 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 2021, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire brut moyen augmente de 2,2 % par rapport à 2020, et le salaire net moyen augmente de 2,2 %.

Dans la FPE, la hausse du salaire net moyen provient surtout de la création de primes et indemnités destinées aux professeurs, dans le cadre du Grenelle de l'éducation. D'autres facteurs y contribuent dans une moindre mesure : l'application des dernières mesures du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) pour certains corps de fonctionnaires, avec notamment la création de nouveaux échelons sommitaux, et la revalorisation des primes des agents au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) exerçant dans les filières administratives.

Suite aux mesures du Ségur de la santé, l'évolution du salaire net moyen est plus dynamique pour les personnels médicaux de la FPH

L'accélération notable du salaire net moyen des agents ni fonctionnaires ni contractuels (« Autres catégories et statuts ») de 4,5% en euros courants (après +2,6% en 2020) est portée par les mesures à destination du personnel médical (médecins, odontologistes, pharmaciens, internes ou sage-femmes), qui représente plus du tiers de ces agents (Figure 2). La principale mesure est la revalorisation de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE) à 1010 euros brut mensuels, à destination des personnels médicaux qui s'engagent à exercer leur activité exclusivement dans des établissements hospitaliers et à ne pas avoir d'activité libérale au 1^{er} décembre 2020, contre 700 euros brut précédemment.

Les évolutions de salaire sont similaires pour les fonctionnaires et les contractuels. La hausse de 2,3% du salaire net moyen des fonctionnaires est imputable à une augmentation du salaire brut de 2,8%, minorée de 0,5% en raison de la hausse des cotisations sociales salariales (Figure 2). L'arrêt des mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (prime « Covid-19 » désocialisée et défiscalisée non renouvelée, conditions plus restrictives d'exonération des heures supplémentaires) pour les remplacer par des mesures salariales pérennes et soumises à cotisations explique la dynamique de ces dernières, en particulier pour les fonctionnaires de la FPH. Pour les contractuels, soumis à un autre régime de sécurité sociale, l'évolution du salaire net moyen est de 2,4%.

Pour l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen des fonctionnaires de catégories A et C augmente plus rapidement (respectivement +2,4% et +2,3%) que celui des titulaires de catégorie B (+1,3%) [Figure 3]. En effet, la revalorisation des premiers échelons des grilles indiciaires de référence dites « C-Type » (Voir Définitions) au premier trimestre 2021 et le passage de 309 à 340 de l'indice minimum de traitement indiciaire à la suite de la revalorisation du Smic au 1^{er} octobre 2021 ont particulièrement bénéficié aux agents de catégorie C. L'augmentation pour les catégories A s'explique en partie par les revalorisations de la rémunération des enseignants qui ont entraîné une augmentation forte du premier décile de salaire (+3,5%) et du premier quartile (+2,8%).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Figure 2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2021

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2021 (en euros)	Évolution 2021/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2021 (en euros)	Évolution 2021/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2021 (en euros)	Évolution 2021/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 078	2,3	2,8	2 396	2,5	3,1	4 648	4,8	5,9
Contributions et cotisations sociales	581	2,2	-0,5	468	2,9	-0,7	878	6,2	-1,4
<i>dont cotisations sociales salariales⁽¹⁾ (b)</i>	288	1,4	-0,2	241	2,6	-0,3	436	6,9	-0,8
<i>dont CSG et CRDS (c)</i>	292	3,0	-0,4	227	3,3	-0,4	442	5,5	-0,6
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 497	2,3	2,3	1 928	2,4	2,4	3 769	4,5	4,5

Source : Siasp, Insee. Traitement 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 + 2,3 % en euros courants pour les fonctionnaires de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 2,8 % imputables à l'augmentation du salaire brut et - 0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Figure 3 : Évolution du salaire mensuel net en euros courants en 2021 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	2,2	2,3	1,7	2,1	2,1	2,1
Fonctionnaires	2,3	2,6	1,8	2,3	2,5	2,4
<i>dont catégorie A</i>	2,4	2,8	3,5	2,8	2,2	1,8
<i>dont catégorie B</i>	1,3	0,9	1,2	1,1	1,3	1,6
<i>dont catégorie C</i>	2,3	2,2	1,3	1,9	2,6	2,8
Contractuels	2,4	3,6	1,8	2,1	3,1	1,5
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	4,5	3,0	2,7	2,0	6,9	6,0
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	2,2	2,3	1,8	2,2	2,1	2,1
Bénéficiaires de contrats aidés	3,1	2,0	-6,9	0,2	4,4	10,5
Femmes	2,5	2,7	1,6	2,3	2,5	2,4
Hommes	1,7	1,6	1,7	1,5	1,7	1,7
Moins de 30 ans	2,7	3,0	0,8	1,8	3,2	3,3
30-39 ans	2,7	2,4	1,5	1,9	2,6	3,1
40-49 ans	2,1	2,1	1,8	2,2	1,9	1,8
50-59 ans	1,9	2,0	1,9	1,9	2,0	1,7
60 ans et plus	1,3	0,6	1,8	1,4	1,1	0,4

Source : Siasp Insee. Traitement 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) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement : dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État ; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet ; dans la FPH, le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens).

Lecture : Dans la fonction publique en 2021, le salaire net moyen a augmenté de 2,2 % ; le salaire net médian de 2,3 % ; le premier décile de 1,7 % et le neuvième décile de 2,1 %.

Le salaire net moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique augmente de 2,2% : la hausse est générale tout le long de la distribution, mais plus faible pour le premier décile (+1,7%), notamment pour les fonctionnaires de catégorie C (+1,3% pour le premier décile et +2,8% pour le neuvième).

Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 1 : 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, 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 2021

En 2021, le protocole PPCR est entré dans sa dernière année et s'est traduit par la création d'un nouvel échelon sommital dans certains corps de catégorie A et par la revalorisation de certains échelons des grilles indiciaires «C-Type» :

- catégorie A : attachés, ingénieurs, bibliothécaires, professeurs d'enseignement artistique, etc.;
- catégorie C : notamment les corps et grades rémunérés sur les grilles indiciaires C1, C2 et C3, ainsi que les agents de police municipale.

Zoom : Le Ségur de la santé et les mesures salariales en 2021

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 pour les personnels de santé, en particulier pour ceux au contact des patients, et posent les jalons de plusieurs mesures de revalorisation jusqu'en avril 2022 :

- le complément de traitement indiciaire (CTI) est un octroi de 49 points d'indice majoré (environ 183 euros net) aux personnels exerçant dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Le champ des agents concernés (initialement limité aux établissements publics de santé et Ehpad) s'est progressivement élargi au cours de l'année 2021 selon le type d'établissement et les fonctions exercées. Ainsi, le CTI est versé aux fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers qui exercent dans le secteur de la santé ou le secteur social ou médico-social ou le secteur socio-éducatif;
- suppression des trois premiers échelons en début de carrière et création de trois échelons en fin de carrière pour les personnels médicaux;
- mise en place de nouvelles grilles indiciaires de rémunération en octobre 2021 pour les personnels soignants, mais aussi de requalifications d'emplois de catégorie C en catégorie B pour le corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture;
- hausse de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE) de 700 à 1 110 euros brut mensuels à partir du 1^{er} décembre 2020 pour les personnels médicaux qui s'engagent à travailler exclusivement dans les hôpitaux publics.

Zoom : Le Grenelle de l'éducation

Le Grenelle de l'éducation est une consultation des représentants de la communauté éducative (enseignants, parents, élus, syndicats, etc.) qui s'est tenue d'octobre 2020 à janvier 2021. Plusieurs mesures salariales ont été mises en œuvre dès 2021, telles que le versement :

- d'une prime d'attractivité aux enseignants, CPE (conseillers principaux d'éducation) et Psy-EN (psychologues de l'Éducation nationale). Le montant de cette prime est dégressif (de 1 250 euros à 500 euros brut annuels);
- d'une prime d'équipement informatique aux enseignants qui exercent devant des élèves ne disposant pas d'un poste de travail fixe. Le montant de cette prime s'élève à 176 euros brut annuels, soit 150 euros net.

En complément, certaines indemnités ont également été revalorisées :

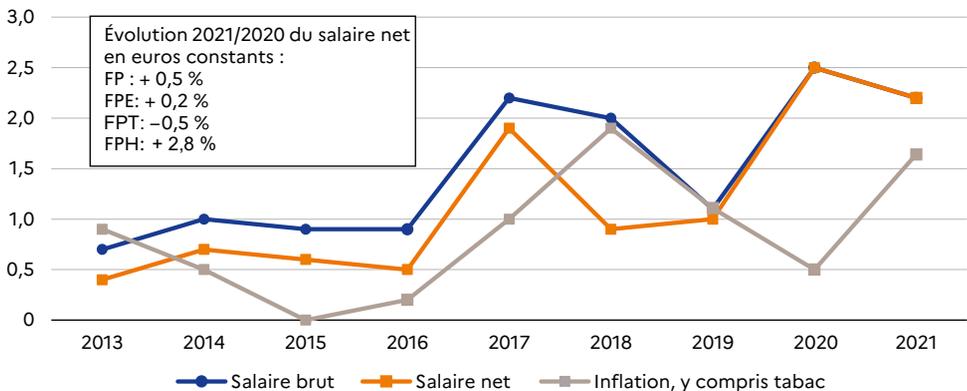
- l'indemnité de sujétion particulière des professeurs documentalistes (+ 233 euros brut annuels à compter du 1^{er} mars 2021);
- l'indemnité forfaitaire des CPE (+ 236 euros brut annuels à compter du 1^{er} avril 2021);
- l'indemnité de direction dans le second degré pour les directeurs d'école (+ 590 euros brut à + 1 150 euros brut annuels selon la catégorie d'établissement).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Compte tenu du regain de l'inflation en 2021, le salaire net en euros constants des agents de la fonction publique progresse plus faiblement qu'en 2020

La reprise économique mondiale et les tensions qui en découlent sur la demande provoquent une plus forte inflation des prix en 2021 (+1,6%), après une évolution très faible en 2020 (+0,5%). Cela entraîne une moindre hausse du pouvoir d'achat du salaire en EQTP des agents publics, dont le salaire net en euros constants progresse de 0,5% en 2021, contre 2,0% en 2020 (**Figure 4**) [voir Définitions]. Les différences d'évolution entre versants de la fonction publique sont similaires à celles constatées dans les évolutions en euros courants. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente de 2,8% dans la FPH et de 0,2% dans la FPE, et diminue de 0,5% dans la FPT.

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



Source : Siasp, Insee. Traitement 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 2021, le salaire net moyen des agents de la fonction publique augmente de 2,2% en euros courants. Dans le même temps, les prix augmentent de 1,6%.

Ainsi, le pouvoir d'achat du salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique progresse en 2021 de 0,5%.

Pour l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique, le non-renouvellement de mesures exceptionnelles de soutien dues à la crise sanitaire de 2020 entraîne une baisse des primes (-1,6%). Le complément de traitement indiciaire désormais intégré dans le traitement, la revalorisation des débuts de grilles indiciaires des agents de catégorie C et l'augmentation de l'indice minimum de traitement au quatrième trimestre 2021 soutiennent l'évolution du traitement brut en euros constants (+1,3%). Les contributions des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires varient selon le versant (**Figure 5**).

Dans la FPE, le salaire net moyen augmente de 0,4% en euros constants. La hausse d'ensemble est portée par les primes et rémunérations annexes, qui augmentent de 3,2% en euros constants. Cette nette augmentation provient des primes et indemnités destinées aux professeurs, dans le cadre des décisions du Grenelle de l'éducation. Le traitement indiciaire brut moyen diminue de 0,6% en euros constants. En effet, le regain d'inflation érode son évolution en euros constants alors qu'il augmente de 1,1% en euros courants, augmentation portée par l'application des dernières mesures du protocole PPCR.

Dans la FPT, seul le traitement indiciaire bénéficie d'une évolution en euros constants positive (+0,2%) porté par les mesures interversants à destination des agents aux plus faibles rémunérations (revalorisation des grilles salariales C-Type dans le cadre de PPCR, hausse du minimum de traitement), et contribue pour 0,2 point à la hausse du salaire net en euros constants. Cependant, le niveau des primes est en retrait par rapport à 2020 et leur évolution contribue négativement à l'évolution du salaire net (-0,7 point). Ainsi, l'absence de mesures

Les rémunérations dans la fonction publique

spécifiques et la hausse des prix de 2021 conduisent en moyenne à une perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires de la FPT : leur salaire net moyen diminue de 0,3 % en euros constants.

Dans la FPH, *a contrario* de l'année précédente, c'est le traitement brut qui contribue à la hausse du salaire net moyen en euros constants des fonctionnaires (+ 7,3 points), là où il était porté par les primes et heures supplémentaires exceptionnelles liées à la crise sanitaire en 2020. Suite au Ségur de la santé, un complément de traitement indiciaire de 49 points est désormais versé aux personnels des services de soins et du médico-technique, et les grilles indiciaires qui leur sont associées ont également été revalorisées à l'automne 2021.

Figure 5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2021

	FPE			FPT			FPH			FP		
	Niveau 2021	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2021	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2021	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2021	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)
Salaires bruts (a)	3 555	0,3	0,3	2 612	-0,4	-0,4	2 983	3,2	3,9	3 078	0,6	0,8
- Traitement brut	2 722	-0,6	-0,5	1 976	0,2	0,2	2 276	8,2	7,3	2 346	1,3	1,2
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	833	3,2	0,9	636	-2,1	-0,7	707	-10,3	-3,5	732	-1,6	-0,5
<i>dont indemnité de résidence⁽¹⁾</i>	30	-1,1	0,0									
<i>dont supplément familial⁽¹⁾</i>	31	-1,4	0,0									
<i>dont primes et rémunérations annexes, hors indemnités de résidence et SFT</i>	772	3,5	0,9									
Contributions et cotisations sociales	675	-0,1	0,0	491	-0,8	0,2	557	4,6	-1,0	581	0,6	-0,1
- Cotisations sociales salariales ⁽²⁾ (b)	339	-0,5	0,1	243	-1,4	0,2	273	2,7	-0,3	288	-0,2	0,0
- CSG et CRDS (c)	337	0,4	0,0	248	-0,2	0,0	284	6,5	-0,7	292	1,4	-0,2
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 880	0,4	0,4	2 121	-0,3	-0,3	2 426	2,9	2,9	2 497	0,6	0,6

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

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

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

(2) Cotisations retraites.

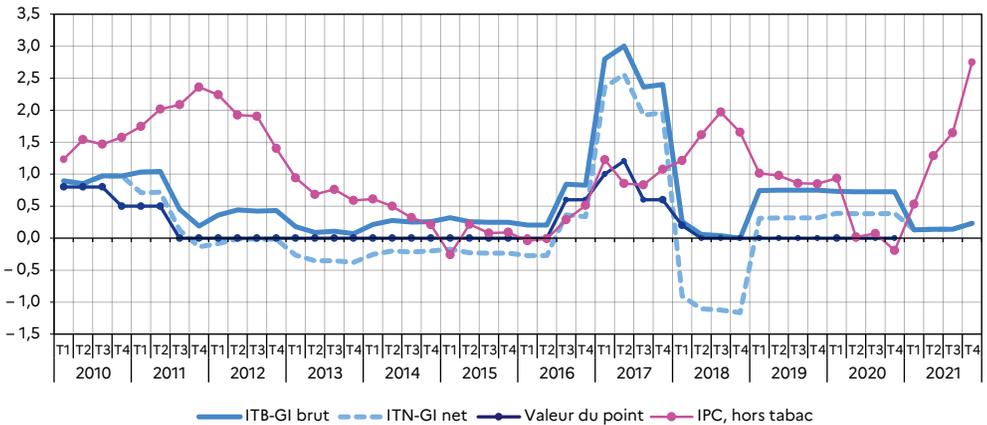
Lecture : En 2021, le salaire net moyen a augmenté en euros constants de 0,6 % pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont + 1,2 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et - 0,5 % à l'évolution des primes et indemnités ; et - 0,1 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Les dernières mesures PPCR et la hausse du minimum de traitement indiciaire font augmenter l'indice de traitement brut-grille indiciaire de la FPE de 0,2%

L'année 2021 est la dernière année d'application des principales mesures du protocole PPCR, compte tenu du report d'une année suite au gel du processus en 2018. En glissement annuel entre le dernier trimestre de 2020 et celui de 2021, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) pour les agents non contractuels de la FPE augmente de 0,2% (Figure 6). La dynamique est identique en moyenne annuelle, avec une hausse des prix (y compris tabac) plus marquée (+ 1,6%). L'augmentation en 2021 s'explique à la fois par l'application des dernières mesures en lien avec le protocole PPCR et par la revalorisation du minimum de traitement de l'indice majoré 309 à l'indice majoré 340. Ce sont les grilles indiciaires types C1 et C2 qui ont été plus particulièrement revalorisées. Ainsi, l'ITB-GI de la catégorie C augmente de 0,7% en 2021. L'ITB-GI de la catégorie A augmente de 0,1% du fait, entre autres, de la prise en compte au premier trimestre (T1) 2021 d'un nouvel échelon sommital dans la plupart des grilles indiciaires de catégorie A modifiées par PPCR depuis 2016. L'indice de la catégorie B croît de 0,1% sous l'effet, principalement, du passage à l'indice majoré 340 pour les élèves et stagiaires gardiens de la paix au quatrième trimestre (T4) 2021.

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
Évolution annuelle (T/T-4) en %



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

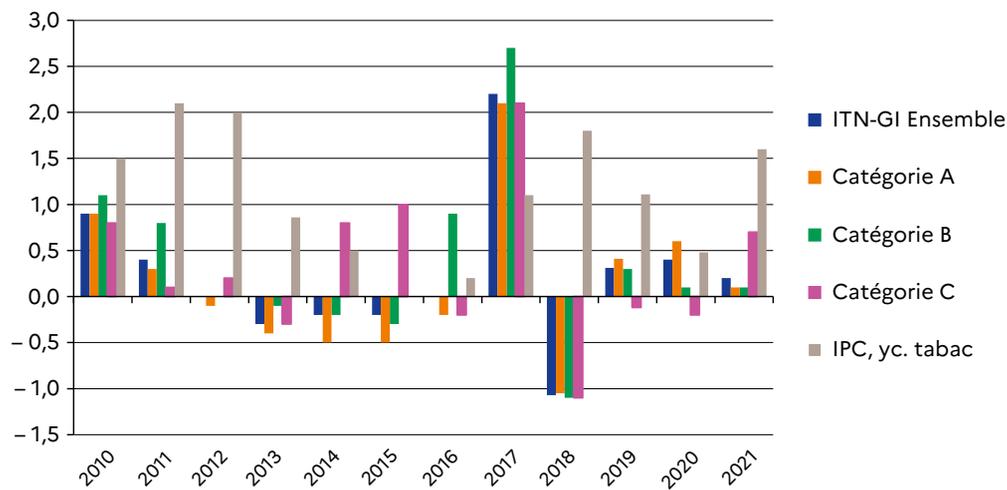
Champ : Agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2021, la valeur du point est restée stable. L'ITB-GI a augmenté de 0,1% les trois premiers trimestres et de 0,2% au quatrième trimestre. L'ITN-GI a augmenté au même rythme.

Les rémunérations dans la fonction publique

La hausse de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) sur la même période est identique à celle de l'indice brut, puisque les taux de cotisations sociales n'ont pas évolué entre 2020 et 2021 (**Figure 7**).

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



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

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

Lecture : En 2021, l'IPC a progressé de 1,6 %, l'ITN-GI des agents civils de catégorie A a augmenté de 0,1 %, celui des agents de catégorie B de 0,1 %, celui des agents de catégorie C de 0,7 %. Au total, l'ITN-GI progresse de 0,2 % pour l'ensemble des agents.

Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Selon les comptes nationaux de l'Insee, la masse des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 4,4 % en 2022, et leurs effectifs d'emploi intérieur en équivalent temps plein ont été stables par rapport à 2021. Ainsi, le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmenterait de 4,3 % en 2022. Dans sa dernière note de conjoncture, l'Insee donne une évolution identique pour le salaire moyen par tête dans les administrations publiques.

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 2021 et 2022, 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.

Ainsi, le salaire net moyen dans la fonction publique augmenterait de 4,3 % en 2022. Cela s'explique en premier lieu par l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point de la fonction publique intervenue en milieu d'année (1^{er} juillet 2022). À cela s'ajoute, les revalorisations successives de l'indice majoré minimum de traitement en lien avec celles du Smic et l'inflation croissante (+ 5,2 % en moyenne annuelle en 2022), ainsi que les rééchelonnements indiciaires des grilles C-Type avec bonification d'ancienneté d'une année, et des grilles B-Type. La hausse s'explique aussi par les accords dits du « Ségur de la santé », élargis à certains personnels de soins des établissements sociaux et médico-sociaux au-delà de la fonction publique hospitalière (Ehpad de la fonction publique territoriale, corps civils et emplois du ministère des Armées, etc.).

Malgré cette évolution relativement soutenue, le niveau d'inflation exceptionnel de 2022 (+ 5,2 %) entraînerait une perte de pouvoir d'achat du salaire des agents de la fonction publique (- 0,8 %) par rapport à la légère hausse observée en 2021 (+ 0,5 %).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Deux tiers des agents de la fonction publique restent en place entre deux années

Dans l'ensemble de la fonction publique, les deux tiers des agents employés au cours de l'année 2020 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs, de janvier 2020 à décembre 2021, 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 2020, et quatre sur dix parmi les contractuels. 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 70%. Les membres du personnel médical (médecins, pharmaciens salariés, odontologistes, etc.) qui forme les « Autres catégories et statuts » de la FPH sont quant à eux 59% 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 : 61%, 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 dans 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 2020 et 2021⁽¹⁾, suivant le versant et le statut d'emploi
en %

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	68	63	62	65
Fonctionnaires	74	72	67	72
dont catégorie A	74	68	63	71
dont catégorie B	78	72	68	74
dont catégorie C	73	72	70	72
Contractuels	41	34	45	40
Autres catégories et statuts	70	41	59	66
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	68	64	62	65
Bénéficiaires de contrats aidés	11	13	17	13
Femmes	65	58	60	61
Hommes	71	71	68	71
Moins de 30 ans	35	39	48	40
30-39 ans	59	57	55	57
40-49 ans	77	68	68	72
50-59 ans	79	73	72	75
60 ans et plus	54	50	51	52

Source : Siasp Insee. Traitement 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 : 68 % des agents présents dans la FPE en 2020 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2020 et de 2021.

Les rémunérations dans la fonction publique

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération des personnes en place augmente de 1,8%

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes tout au long des deux années 2020 et 2021 chez le même employeur avec la même quotité de travail. Bien que la RMPP nette augmente au même rythme qu'entre 2019 et 2020 en euros courants (+ 3,5%), le regain d'inflation en 2021 contribue à ralentir son évolution en euros constants (+ 1,8%, contre + 3,0% en 2020) [Figure 9].

Pour la moitié des agents restés en place entre 2020 et 2021 avec la même quotité de travail, le pouvoir d'achat de leur rémunération a augmenté d'au moins 1,0%. Un dixième des agents restés en place entre 2020 et 2021 avec la même quotité de travail ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieure à 8,9%. *A contrario*, un dixième de ces agents ont vu leur rémunération nette reculer d'au moins 3,7%. 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 (+ 3,5% en moyenne pour les moins de 30 ans et + 3,0% pour les 30-39 ans en euros constants). Les évolutions ralentissent au fil des âges, pour atteindre + 0,9% pour les agents âgés de plus de 60 ans.

Figure 9 : Évolution en 2021 en euros constants du salaire net des agents en place en 2020 et 2021⁽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	1,8	1,0	- 3,7	- 1,2	4,4	8,9
Fonctionnaires	1,7	1,0	- 3,6	- 1,2	4,2	8,4
<i>dont catégorie A</i>	2,1	1,5	- 3,2	- 1,0	5,0	9,2
<i>dont catégorie B</i>	0,9	0,3	- 3,6	- 1,6	2,9	6,8
<i>dont catégorie C</i>	1,5	0,8	- 4,0	- 1,2	3,8	8,1
Contractuels	2,2	1,2	- 4,1	- 1,3	5,5	11,3
Autres catégories et statuts	3,3	1,7	- 4,4	- 1,4	6,2	12,5
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	1,8	1,0	- 3,7	- 1,2	4,4	8,9
Bénéficiaires de contrats aidés	5,7	2,1	- 2,0	- 0,1	9,5	18,1
Femmes	2,1	1,2	- 3,3	- 1,0	4,7	9,2
Hommes	1,5	0,7	- 4,3	- 1,5	4,0	8,5
Moins de 30 ans	3,5	2,3	- 3,9	- 0,7	6,9	13,0
30-39 ans	3,0	1,8	- 3,7	- 0,8	5,8	11,1
40-49 ans	1,8	1,0	- 3,7	- 1,2	4,3	8,6
50-59 ans	1,3	0,7	- 3,7	- 1,3	3,6	7,5
60 ans et plus	0,9	0,3	- 4,0	- 1,6	3,0	7,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFFSDessi.

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 2020 et 2021, le salaire net moyen a augmenté de 1,8 %. Pour la moitié des agents en place en 2020 et 2021, le salaire net a augmenté d'au moins 1,0 %. Il a diminué de - 3,7 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,9 % pour 10 % des agents.

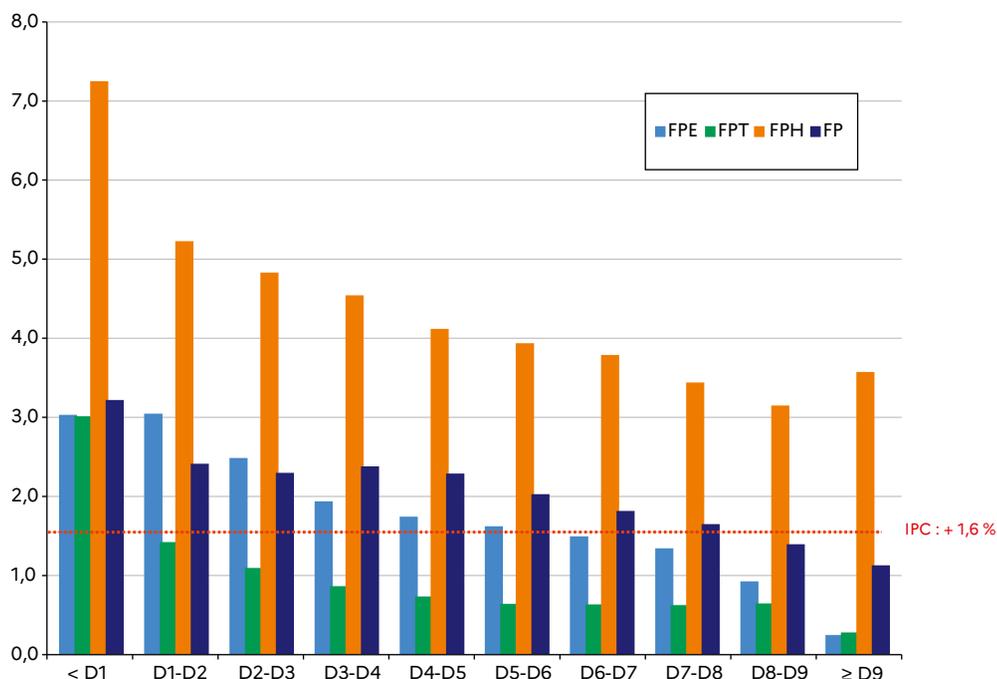
Compte tenu des mesures salariales de 2021 à destination des agents les plus faiblement rémunérés (revalorisation des grilles C-Type, hausse du minimum de traitement indiciaire, personnel de soins de la FPH), la rémunération moyenne progresse davantage pour les premiers déciles de rémunération : l'évolution est supérieure à l'évolution moyenne (+ 1,8% en euros constants) de la RMPP nette jusqu'au septième décile de la distribution des revenus (Figure 10).

Compte tenu des mesures spécifiques destinées aux agents de la FPH, l'évolution de la RMPP nette y est plus dynamique (+ 4,1% en euros constants) que dans la FPE et la FPT (respectivement + 1,5% et + 0,8% en euros constants) [voir Données complémentaires].

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Figure 10 : Évolution en euros constants de la RMPP en 2020 et 2021⁽¹⁾, selon la position relative des agents dans la distribution des salaires en 2020

en %



Source : Siasp, Insee. Traitement 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, 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 2020 et 2021 qui percevaient en 2020 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2021 une évolution de leur RMPP nette de + 3,2 %.

Le pouvoir d'achat du salaire augmente pour seulement six agents en place sur dix

Compte tenu du regain de l'inflation en 2021, la part des agents en place dans la fonction publique dont la rémunération nette a augmenté davantage que l'inflation est en baisse de 13 points par rapport à 2020, s'établissant à 61%. En raison des mesures spécifiques prises pour les personnels de santé, les agents ayant perdu en pouvoir d'achat sont moins nombreux dans la FPH (22%) que dans la FPE et la FPT (respectivement 41% et 45%) [Figure 11].

La proportion des agents dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants reste stable par rapport à 2020, et s'établit à 21%. Parmi eux, 18% ont connu une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités, 73% seulement une baisse de leurs primes et 6% seulement une baisse de leur traitement indiciaire brut. Les baisses de primes suite à 2020 peuvent s'expliquer par le non-renouvellement de primes spécifiques liées à la crise sanitaire, telles que la prime Covid-19, mais aussi par un moindre recours aux heures supplémentaires en lien avec la sortie de l'épidémie et un moindre rachat de jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET). De façon structurelle, une baisse de primes peut également s'expliquer par un

Les rémunérations dans la fonction publique

changement de zone d'indemnité de résidence ou encore par une perte de supplément familial de traitement lorsque les enfants grandissent. Quant aux baisses de traitement, elles peuvent résulter, par exemple, de situations d'arrêts maladie ordinaires avec jour de carence, d'arrêts maladie de longue durée ou de retenues pour service non fait. Elles peuvent également s'expliquer par la majoration des salaires de l'année précédente, par des rappels.

Figure 11 : Proportion d'agents en place en 2020 et 2021⁽¹⁾ dont le salaire net a diminué en 2021 dans les trois versants de la fonction publique, selon le statut, le sexe et l'âge en %

	FPE		FPT		FPH		Ensemble FP	
	Proportion d'agents dont le salaire net a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation en 2021
Ensemble	22	41	23	45	13	22	21	39
Fonctionnaires	22	41	23	46	13	21	21	39
dont catégorie A	20	37	20	43	13	22	19	36
dont catégorie B	28	51	23	50	13	26	24	46
dont catégorie C	23	44	24	45	12	20	21	39
Contractuels	25	45	24	44	14	21	22	38
Autres catégories et statuts	23	41	37	50	22	28	23	38
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	22	41	23	45	13	22	21	39
Bénéficiaires de contrats aidés	14	62	11	36	11	20	11	36
Femmes	20	39	22	45	13	22	19	37
Hommes	26	44	25	46	14	22	24	42
Moins de 30 ans	21	38	21	39	13	18	18	31
30-39 ans	19	34	21	40	14	21	18	33
40-49 ans	23	42	23	45	13	21	21	39
50-59 ans	23	44	24	48	14	24	22	42
60 ans et plus	25	49	25	50	17	27	24	46

Source : Siasp Insee, Traitement 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 de la FPE présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2020 et de 2021, le salaire a baissé nominalement pour 22 % d'entre eux, et il a évolué moins vite que l'inflation pour 41 % d'entre eux.

Dans la FPE, la RMPP est plus dynamique pour les fonctionnaires de catégorie A

La rémunération des agents en place dans la FPE augmente en euros constants de 1,5% entre 2020 et 2021. L'évolution est plus dynamique pour les fonctionnaires de catégorie A (+ 1,8%) que pour ceux de catégorie C (+ 0,8%) et surtout ceux de catégorie B (+ 0,5%) [Voir Données complémentaires].

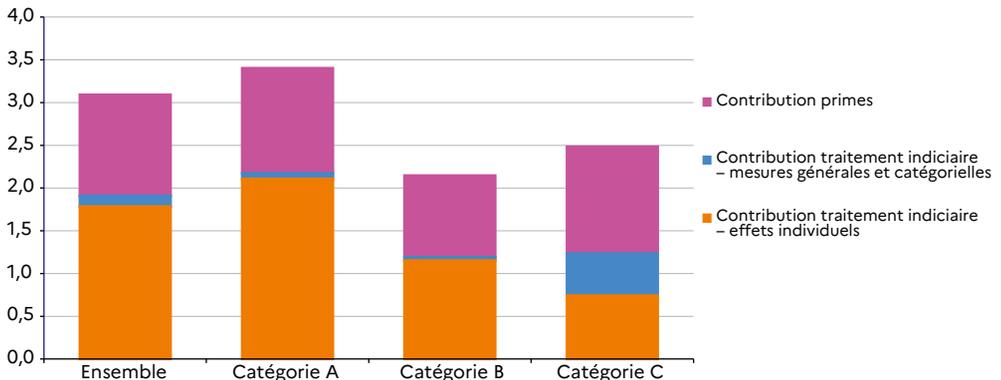
La décomposition de la RMPP brute permet de préciser la nature des écarts entre catégories de fonctionnaires. La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et celle de l'ITB-GI peut correspondre à l'évolution de leur traitement liée à des effets individuels. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

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 la réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

En 2021, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE (+ 3,1 %) est portée par le GVT positif – c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels –, qui contribue à hauteur de 1,8 point, puis par les primes, à hauteur de 1,2 point, et enfin par les mesures générales et catégorielles, à hauteur de 0,1 point (**Figure 12**). Porté par les dernières mesures de PPCR et la convergence des taux de promotions au grade supérieur au sein des corps, le GVT positif est légèrement au-dessus (+ 0,3 point) de sa valeur habituelle sur la dernière décennie (+ 1,5 %) [Voir Données complémentaires].

Figure 12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE entre 2020 et 2021⁽¹⁾
en %



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.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Lecture : En 2021, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 3,1 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : + 1,8 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, + 0,1 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et + 1,2 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

La contribution des primes à la RMPP brute des fonctionnaires de la FPE est à un niveau supérieur à celui de 2020 (+0,4 point), en raison notamment du versement des primes à destination des enseignants et de la revalorisation de celles des agents au RIFSEEP. La contribution des primes est proche dans chacune des catégories hiérarchiques. Les agents de catégorie C restés en place ont un bénéfice plus élevé des mesures générales et catégorielles sur leur RMPP (+0,5 point) en raison des mesures spécifiques dont ils ont bénéficié en 2021 (revalorisation des grilles indiciaires C-Type et hausse du minimum de traitement indiciaire).

Les rémunérations dans la fonction publique

La rémunération moyenne des personnes en place augmente de 0,8% en euros constants dans la FPT

Dans la FPT, la RMPP nette en euros constants est en hausse de 0,8% en 2020 (**Figure 13**). Elle augmente pour chaque type de collectivité, de 0,1% pour les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) à 2,7% pour les établissements communaux.

Bien que la proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement soit constante par rapport à 2021, la part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation (IPC) est en hausse, compte tenu de la dynamique des prix : de 32% des agents restés en place de la FPT en 2020, elle passe à 45% en 2021.

Figure 13 : Évolution des salaires nets mensuels moyens et de la RMPP nette en 2021 dans la FPT, selon le type de collectivité

	RMPP nette 2021/2020				
	Proportion des agents de 2020 présents en 2021	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	63	2,5	0,8	23	45
Communes	63	2,1	0,4	25	48
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.) ⁽¹⁾	48	4,4	2,7	25	39
EPCI à fiscalité propre ⁽²⁾	63	2,7	1,0	25	50
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	54	3,0	1,3	23	44
Départements	69	2,6	0,9	20	43
Services départementaux d'incendie et de secours	78	3,5	1,8	14	27
Centres de gestion et CNFPT ⁽³⁾	40	1,8	0,1	22	51
Régions	74	2,8	1,1	16	39
Autres collectivités locales ⁽⁴⁾	58	1,8	0,2	28	52

Source : Siasp Insee. Traitement DGCL-DESL, DGAFFP-SDessi.

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

(1) CCAS : centres communaux d'action sociale ; CDE : caisses des écoles

(2) EPCI : établissements publics de coopération intercommunale

(3) CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

(4) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Lecture : En 2021, la RMPP nette augmente de 2,5 % en euros courants et de 0,8 % 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, 23 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 45 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

La RMPP nette des salariés de la FPH progresse de 4,1% en euros constants en 2021

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des agents de la FPH progresse de 4,1% en euros constants en 2021 (**Figure 14**). Cette augmentation provient essentiellement des mesures salariales décidées lors du Ségur de la santé, qui jouent pleinement sur l'année 2021 (CTI, IESPE), mais elle reflète aussi les effets positifs des gains d'ancienneté et des progressions de carrière. En conséquence, le pouvoir d'achat des personnels médicaux restés en place est celui qui progresse le plus (+ 4,6% en euros constants), suivi de près par celui des personnels des services de soins (+ 4,2%).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

La combinaison des mesures d'urgence face à la crise sanitaire et de la faible inflation de 2020 avait conduit à une très faible part d'agents en place qui avaient perdu en pouvoir d'achat du salaire dans la FPH. Le regain d'inflation sur 2021 conduit à une augmentation de cette part : elle augmente de 14 points, passant de 8 % à 22 %.

Dans ses premières applications, le Ségur de la santé a davantage bénéficié aux agents en place travaillant dans les hôpitaux (+ 4,2% en euros constants) qu'à ceux travaillant dans les établissements médico-sociaux (+ 2,7% en euros constants).

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 2020 présents en 2021	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2020 présents en 2021	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2020 présents en 2021	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	63	5,9	4,2	13	21	56	4,4	2,7	20	31	62	5,8	4,1	13	22
Personnels de direction et personnels administratifs	65	5,3	3,6	9	18	61	4,4	2,8	22	33	65	5,2	3,5	10	19
Personnels des services de soins	62	6,0	4,3	12	20	56	4,8	3,1	18	27	61	5,9	4,2	13	21
Personnels médico-techniques	61	5,4	3,7	12	24	50	4,4	2,7	19	32	61	5,4	3,7	12	24
Personnels éducatifs et sociaux	59	7,0	5,3	7	13	58	2,8	1,2	34	46	58	5,2	3,5	18	27
Personnels techniques et ouvriers	71	5,4	3,7	11	19	63	3,7	2,1	23	35	70	5,2	3,5	12	21
Personnels médicaux	60	6,4	4,6	22	28	38	2,9	1,2	42	53	59	6,3	4,6	22	28
Non ventilés	32	8,2	6,5	21	32	21	0,3	-1,3	37	47	22	2,1	0,5	34	44

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

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

Lecture : En 2021, dans les hôpitaux, la rémunération des agents en place augmente de 5,9 % en euros courants et de 4,2 % en euros constants. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années dans les hôpitaux, 13 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 21 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

Les écarts de salaires entre entrants et sortants pèsent négativement sur l'évolution des salaires d'ensemble

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 0,9 point pour la FPT, 0,6 point pour la FPE et 0,2 point pour la FPH; il reflète le fait que les jeunes générations entrant dans la fonction publique sont moins rémunérées que celles, plus âgées, sortantes («effet de noria»). La plus faible contribution du salaire net moyen des agents en place dans la FPT (+ 0,5 point), faute de mesures spécifiques, par rapport à la FPE (+ 1,1 point) [Grenelle de l'éducation] et à la FPH (+ 2,6 points) [Ségur de la santé] conduit à une perte de pouvoir d'achat des agents de la FPT dans leur ensemble (-0,5%).

Figure 15 : Décomposition de l'évolution du salaire net moyen entre présents, entrants-sortants et salariés ayant changé de situation entre 2020 et 2021

en %

Évolution 2021/2020 (en euros constants)	FPE	FPT	FPH
Salaire net	0,2	-0,5	2,8
Contributions (en points) :			
- des évolutions de salaire net moyen des personnes en place ⁽¹⁾	1,1	0,5	2,6
- des écarts de salaire net moyen entre entrants et sortants ⁽²⁾	-0,6	-0,9	-0,2
- des évolutions de salaire net moyen des salariés fluctuants ⁽³⁾	-0,2	0,0	0,6
- des variations d'effectifs ⁽⁴⁾	-0,1	-0,1	-0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement 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) 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 2020 ou en 2021 ou salariés sortants en 2020 ou en 2021.

(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 2020 et 2021. La contribution des variations d'effectifs à l'évolution du salaire moyen correspond à ce dernier terme.

Lecture : Entre 2020 et 2021, dans la FPE, la hausse du salaire net, qui est de 0,2 %, résulte pour 1,1 point de l'évolution du salaire net moyen des personnes en place, pour -0,6 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés entrants et sortants, pour -0,2 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés fluctuants et pour -0,1 point de la variation des effectifs.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

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 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 pour 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 *prorata* 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. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET).

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

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 de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) en 2020. Quelques primes particulières sont soumises aux cotisations du Service de retraite de l'État (SRE) ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (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 RAFP.

Les rémunérations dans la fonction publique

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 du salaire diminue, alors que, si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix, il augmente.

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.

Les **grilles C-Type** correspondent aux corps de fonctionnaires des administrations de l'État classés dans la catégorie C au sens de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983, qui comportent deux ou trois grades. Ces grades sont classés dans des échelles de rémunération C1, C2 et C3, prévues à l'article 9 du décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics. Les grades des corps sont classés, en allant vers le grade le plus élevé : C1 pour le 1^{er} grade, C2 pour le 2^e grade et C3 pour le 3^e grade.

Pour en savoir plus

- Dixte C., Massis D. et Volat G. (2022), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2020 », in Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022, DGAFP.
- Drégoir M. (2023), « L'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021 », note d'information, n° 23.34, DEPP, juillet.
- Insee (2023), *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. Insee Références, édition 2023.
- Lépine F.-X. (2023), « La rémunération des personnels militaires en 2021 », *ÉcoDef* n° 216, janvier.
- Massis D. (2023), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2022 », *Point Stat* n° 41, mars.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Andriamboavonjy T. (2023), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1965, septembre.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Vaslin Y. (2023), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1956, juillet.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Volat G. (2023), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1955, juin.
- Peroumal C. (2023), « La rémunération des militaires de la gendarmerie en 2021 », *ÉcoDef* n° 220, février.
- Sanchez Gonzalez J. et Sokhna P. (2023), « Les salaires dans le secteur privé en 2021 – Des évolutions encore affectées par la crise sanitaire », *Insee Première* n° 1938, février.