

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 10 avril 2014 à 9 h 30

« Carrières salariales et retraites dans les secteurs privé et public »

Document N°5

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Les rémunérations dans les trois versants
de la fonction publique en 2011**

Ludovic Besson (DGCL), Julien Loquet (Drees) et Erwan Pouliquen (DGAFP)

Extrait du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2013

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011

Ludovic Besson
(DGCL¹)
Julien Loquet
(Drees²)
Erwan Pouliquen
(DGAFP³)

Chiffres clés

En 2011, le salaire net mensuel moyen est de :
- 2 434 euros dans la FPE (ministères et Épa) ;
- 1 823 euros dans la FPT ;
- 2 208 euros dans la SHP.

En 2011, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire brut de 2 918 euros par mois (2 972 euros dans les ministères et 2 729 euros dans les établissements publics). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 434 euros par mois et le salaire net médian à 2 236 euros.

Par rapport à 2010, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants, essentiellement tiré par la hausse des primes et rémunérations annexes dont l'évolution reste dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes. La hausse du traitement brut ralentit légèrement et reste modérée en 2011, dans un contexte de stabilité de la valeur du point d'indice. Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 % en moyenne annuelle en 2011 (après +1,5 % l'année précédente), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants en 2011 (après avoir augmenté de + 1,4 % l'année précédente). La rémunération nette moyenne des personnes présentes en 2010 et 2011 pendant 24 mois consécutifs avec la même quotité de travail a, quant à elle, progressé de 0,9 % en euros constants (après +1,9 % l'année précédente).

En 2011, après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique territoriale a perçu en moyenne un salaire net de 1 823 euros par mois (et un salaire net médian de 1 636 euros). Le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants par rapport à 2010, soit une diminution de 0,8 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur territorial en 2010 et 2011 progresse de 0,2 % en euros constants.

En 2011, un agent du secteur hospitalier public a perçu en moyenne un salaire net de 2 208 euros par mois (et un salaire net médian de 1 883 euros). Le salaire net moyen global augmente de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une diminution de 0,6 % en euros constants. La rémunération moyenne nette des personnes en place chez le même employeur public hospitalier en 2010 et 2011 progresse de 1,1 % en euros constants.

1 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2 Drees, Bureau des professions de santé.

3 DGAFP, Département des études et des statistiques. Cet article a bénéficié également des contributions de Roselyne Kerjosse (Insee), Christophe Michel (Insee), Fabienne Gaudé (Insee), Laëtitia Collombet (DGOS), Clément Corriel (DGOS), Brigitte Belloc (DGCL), Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP), Amandine Schreiber (DGAFP), Jean-Éric Thomas (DGAFP), François Giquel (DGAFP), Sabine Coffe (DGAFP) et Florian Petit (DGAFP).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents titulaires a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 9,9 % entre 2007 et 2011, tandis que 16,2 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation enregistrée sur la période [+6,5 %]. En 2012, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période 2007-2011 a bénéficié à plus de 137 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 719 euros par agent.

Aux facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts (pris en compte à travers le suivi de l'indicateur ITB-GI) s'ajoutent les effets des mesures en faveur du pouvoir d'achat (indemnisation d'heures supplémentaires et rachat de jours épargnés dans le cadre du compte épargne-temps). Enfin, les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne, aux changements de catégorie hiérarchique et aux changements de quotités de travail ont un impact très sensible sur les salaires. Dès lors, des travaux plus approfondis sont entamés, afin de permettre une comparaison plus pertinente des salaires inter fonction publique et entre public et privé.

Les rémunérations des agents titulaires des trois versants de la fonction publique relèvent du même régime (article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983) : le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique (55,5635 euros au 1^{er} janvier 2013) multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations annexes incluant l'indemnisation des heures supplémentaires.

L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent, et explicité dans la grille indiciaire correspondante. Les grilles de corps ou de cadre d'emploi de même niveau hiérarchique sont homogènes dans les trois versants de la fonction publique.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue un autre facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Il est relevé avec les variations du SMIC, au minimum le 1^{er} janvier de chaque année depuis 2010, et à deux reprises en 2012, en janvier et en juillet. Ainsi, le traitement brut afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au SMIC mensuel brut. Pour ce qui concerne les non-titulaires, leur rémunération est souvent fixée par référence à une grille ou à un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire.

Salaires moyens : les comparaisons entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé nécessitent des précautions méthodologiques, du fait des caractéristiques très différentes des salariés

La comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé passe actuellement par celle d'indicateurs comme le salaire moyen par tête (SMPT), le salaire net moyen annuel ou mensuel ou le salaire minimum.

Dans cette édition, le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait l'objet de premiers travaux d'amélioration (voir infra, et voir également le dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique), notamment en ce qui concerne les non-titulaires, conformément au protocole d'accord de mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

L'amélioration des traitements liés à la source d'information utilisée pour produire les salaires a conduit à légèrement réviser les niveaux de salaire 2010 (voir encadré 1). Pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, le champ de suivi des salaires, précédemment restreint aux

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

ministères, est désormais étendu aux établissements publics administratifs (Épa, voir encadrés 1 et 3). Pour ce qui concerne les ministères, l'amélioration des traitements liés à la source d'information utilisée pour produire les salaires a conduit à légèrement réviser les niveaux de salaire 2010 (voir encadré 1). Il importe également d'indiquer que le champ couvert ici sur la fonction publique hospitalière correspond aux seuls établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière⁴, sans inclure à ce stade les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA), ni les établissements médico-sociaux.

De même, dans la fonction publique territoriale, le champ couvert ici ne comprend pas les assistants maternels et familiaux. Rappelons enfin que depuis l'édition précédente du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les salaires sont désormais exprimés en équivalent temps plein annualisé dans chacun des versants de la fonction publique.

Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique s'enrichit

À partir de cette édition, le champ retenu pour le suivi statistique des salaires dans la fonction publique de l'État évolue. Précédemment restreint aux agents civils des ministères, ce champ **s'élargit désormais aux agents civils des établissements publics administratifs (Épa)**. Précisons en outre que ce champ inclut les enseignants des établissements privés sous contrat, les bénéficiaires de contrats aidés, mais exclut les militaires à ce stade, dans l'attente que les travaux d'expertise sur le sujet aboutissent.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique territoriale reste identique par rapport aux éditions précédentes : il s'agit des salariés des collectivités locales, hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Des travaux d'expertise sont en cours pour aboutir à la complétude du champ.

Le champ de suivi des salaires au sein du secteur hospitalier public reste également inchangé : il s'agit des salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364), hors internes, externes, résidents et bénéficiaires de contrats aidés. Des travaux d'expertise sont en cours pour inclure les établissements sociaux et médico-sociaux.

En termes d'effectifs utilisés dans la fonction publique de l'État, l'ajout en 2011 de 449 milliers d'agents des Épa aux 1,594 million d'agents des ministères fait passer le champ de suivi des salaires à un total de 2,043 millions d'agents. Il convient de préciser que le champ de suivi des salaires n'a pas vocation à fournir un décompte exhaustif de l'emploi dans la fonction publique, étant donné que certains postes sont filtrés, ce qui est notamment le cas lorsque des valeurs de salaire horaire paraissent manifestement trop élevées. C'est la raison pour laquelle on parle d'effectifs utilisés. Ainsi le champ statistique pour le suivi des salaires dans la fonction publique de l'État est désormais composé de 78 % d'agents des ministères et de 22 % d'agents des Épa.

Des changements pour le suivi statistiques des salaires

Dans le cadre des travaux d'amélioration sur le suivi statistique des salaires à partir du système d'information des agents des services publics (SIASP, Insee), des améliorations ont été apportées dans le traitement des données de salaires (modification de la prise en compte de certaines cotisations pour le calcul du salaire brut et du salaire net, amélioration des filtres et redressements appliqués pour le calcul des salaires). **Ces modifications conduisent à publier dans cette édition des niveaux et des évolutions de salaire pour l'année 2010 légèrement révisés** par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel. Des précisions complémentaires seront fournies dans un *Documents et méthodes*, DGAFP, à paraître.

Révision des niveaux et des évolutions de salaire 2010 dans la fonction publique de l'État

Dans la fonction publique de l'État, le niveau de salaire net moyen est révisé de -0,5 % sur le champ des agents civils des ministères (voir figure V 3.1-1) et de -0,4 % sur le champ des agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet en France métropolitaine (voir figure V 3.1-3), qui est utilisé pour le suivi des rémunérations par catégorie socioprofessionnelle détaillée. L'évolution entre 2009 et 2010 du salaire moyen (brut et net) est révisée de -0,1 point (voir figure V 3.1-4). L'évolution sur cette période du salaire moyen à structure constante et l'évolution de la RMPP sont inchangées.

⁴ Correspondant au code 8610Z dans la nomenclature d'activités française (NAF).

Figure V 3.1-1: Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents civils des ministères)

	Publié dans le rapport annuel 2012	Publié dans le rapport annuel 2013	Différence (en %)
Salaire brut moyen	35 211	35 054	-0,4
Salaire net moyen	29 506	29 356	-0,5

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-2 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Figure V 3.1-2: Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils des ministères)

	Publié dans le rapport annuel 2012	Publié dans le rapport annuel 2013	Différence (en %)
Salaire brut moyen	35 984	35 825	-0,4
Traitement brut	28 019	28 244	0,8
Primes et indemnités	7 311	7 171	-1,9
Salaire net moyen	29 506	29 356	-0,5
Taux de primes (en %)	26,1	25,4	-0,7
Part de primes (en %)	20,3	20,0	-0,3

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires.

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-2 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Figure V 3.1-3: Révision des niveaux de salaire annuel moyen en 2010 (agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet en France métropolitaine)

	Publié dans le rapport annuel 2012	Publié dans le rapport annuel 2013	Différence (en %)
Salaire brut moyen	35 232	35 111	-0,3
Traitement brut	26 889	26 864	-0,1
Primes et indemnités	7 675	7 605	-0,9
Salaire net moyen	29 670	29 558	-0,4
Taux de primes (en %)	28,5	28,3	-0,2
Part de primes (en %)	21,8	21,7	-0,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères employés à temps complet.

Note : données publiées notamment dans les tableaux V 3.1-4, 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-4 : Révision des évolutions de salaire annuel moyen entre 2009 et 2010 (agents civils des ministères)

	Publié dans le rapport annuel 2012	Publié dans le rapport annuel 2013	Différence (en points de %)
Évolution 2009/2010 du salaire moyen			
brut (en euros courants)	2,3	2,2	-0,1
brut (en euros constants)	0,8	0,7	-0,1
net (en euros courants)	2,3	2,2	-0,1
net (en euros courants)	0,8	0,7	-0,1
Évolution 2009/2010 du salaire moyen à structure constante			
brut (en euros courants)	2,1	2,1	0,0
brut (en euros constants)	0,6	0,6	0,0
net (en euros courants)	2,1	2,1	0,0
net (en euros courants)	0,6	0,6	0,0
Évolution 2009/2010 de la RMPP			
brute (en euros courants)	3,2	3,2	0,0
brute (en euros constants)	1,7	1,7	0,0
nette (en euros courants)	3,2	3,2	0,0
nette (en euros courants)	1,7	1,7	0,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils titulaires et non titulaires des ministères. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

Note : données publiées notamment dans le tableau V 3.1-3 de l'édition 2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Le suivi des primes et indemnités

Le suivi des primes et indemnités, précédemment limité aux agents titulaires des ministères de l'État, est étendu dès cette édition aux agents titulaires des collectivités locales. Ce suivi a vocation à être étendu aux autres catégories d'agents et d'employeurs dans chacun des versants de la fonction publique, dès lors que les expertises en cours auront abouti.

En ce qui concerne les agents titulaires des ministères, ce suivi devrait également bénéficier d'améliorations, afin que l'ensemble des composantes de la rémunération (primes et indemnités, mais également traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement...) prenne en compte le montant des rappels perçus par les agents. Cette amélioration pourrait modifier la répartition entre les composantes de la rémunération. Des premiers travaux d'expertise ont été menés sur les données 2011, afin de ventiler les rappels perçus par les agents en matière de traitement indiciaire brut, d'indemnité de résidence, de supplément familial de traitement ainsi que la contrepartie de ces rappels en termes de cotisations sociales. Sur le champ des agents titulaires civils des ministères, le taux moyen de primes serait de 25,8 % (au lieu de 26,8 %) et la part de primes de 20,1 % (au lieu de 20,8 %).

Si l'on compare directement les derniers résultats publiés par l'Insee pour le secteur privé avec ceux du secteur public (voir figure V 3.1-5 et figure V 3.1-8), il s'avère qu'en 2011 comme en 2010, la fonction publique de l'État – compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée – affiche le salaire net mensuel moyen le plus élevé (2 434 euros en 2011), suivie par les établissements publics de santé (2 208 euros), le secteur privé (2 130 euros) et la fonction publique territoriale (1 823 euros). Ainsi, si on compare le salaire moyen perçu dans la fonction publique de l'État avec le salaire moyen perçu dans les autres secteurs, l'écart est le plus important avec la fonction publique territoriale (33,5 %), se réduit avec le secteur privé (14,3 %) pour se trouver à son niveau minimum avec le secteur hospitalier public (10,2 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Au-delà de la variété des pratiques des employeurs en termes de rémunération (augmentations générales ou/et individualisées, primes « fixes » ou/et liées à la performance) ou en termes de modes de gestion des ressources humaines (évolutions de carrière, notamment), la comparaison des salaires entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les conditions d'emploi (statuts, quotités de travail), entre les structures de qualification et entre les structures par sexe et par âge.

Il s'agit principalement d'effets de structure cumulés : davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ; poids plus élevés des agents à temps partiel dans la territoriale et l'hospitalière ; écart de salaires entre cadres et non cadres plus important dans le secteur hospitalier public ; salariés plus âgés dans la fonction publique que dans le privé, notamment à l'État.

Trois phénomènes particuliers nécessitent d'être analysés de manière approfondie, compte tenu de leurs spécificités dans chacun des versants de la fonction publique : les caractéristiques des emplois en termes de quotité de travail (temps partiel, multi-activité, saisonnalité, temps non complet, emploi occasionnel) ; les parts respectives de non-titulaires ; la répartition par structure de qualification et de profession notamment à travers la répartition par catégorie socioprofessionnelle.

Par exemple, le poids des non-titulaires (16,4 % de l'emploi public au 31 décembre 2011) n'est pas homogène, sachant que le salaire moyen des non-titulaires est inférieur à celui des titulaires : 16,1 % pour la fonction publique de l'État hors militaires⁵, 16,9 % pour la fonction publique hospitalière et 19,1 % pour la fonction publique territoriale.

En outre, les agents de catégorie A sont trois fois moins nombreux dans la FPT (9,0 %) que dans la fonction publique hospitalière (28,6 % en incluant les médecins et pharmaciens et, désormais, les infirmiers), sans parler de la FPE (53,4 %) où, en excluant les enseignants, la part des agents civils de catégorie A s'établit encore à 26,6 %. Les agents de catégorie C sont très majoritaires dans la FPT : 75,1 %, contre 19,9 % dans la fonction publique de l'État et 50,1 % dans la FPH en 2011.

Globalement, le secteur public propose par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), la fonction publique territoriale offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé pour ces catégories.

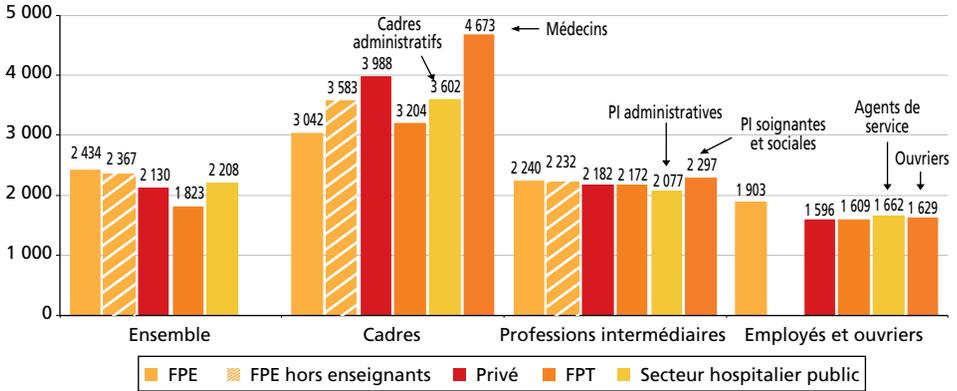
À noter que les récents transferts vers la FPT de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des salariés les moins qualifiés dans la territoriale. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee) sont équivalents dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

⁵ Faute d'information disponible dans le système d'information SIASP (Insee), permettant de qualifier le type de statut ou de contrat des personnels militaires, on ne peut connaître la part d'entre eux qui ne sont pas titulaires à ce stade. Des travaux d'expertise sont en cours avec le ministère de la Défense.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-5: Salaires nets mensuels moyens[*] par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2011

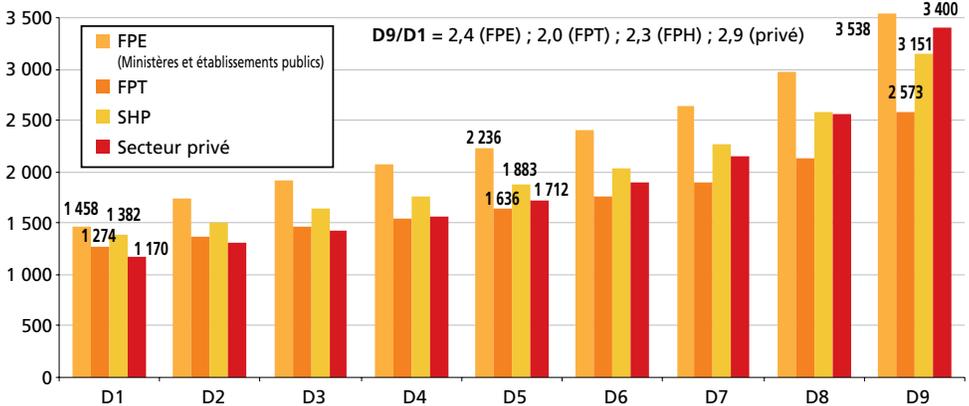
(en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.
 Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 (*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Enfin, en termes de distribution (voir figure V 3.1-6), les salaires nets sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : l'écart entre le haut et le bas de la distribution, mesuré par le rapport interdéciles D9/D1, est compris entre 2,0 pour la fonction publique territoriale et 2,4 pour la fonction publique de l'État; il atteint 2,9 dans le secteur privé.

Figure V 3.1-6: Distribution des salaires nets mensuels [*] dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2011 (en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.
 Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
 (*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes. Néanmoins, afin de limiter les effets liés aux différences en matière de quotité travaillée entre fonction publique (voire entre versants de la fonction publique) et secteur privé, on s'attache depuis l'an dernier à présenter davantage de données de salaires exprimées en « équivalent temps plein annualisé ». Le recours à des indicateurs calculés sur la base d'équivalents temps plein annualisé contribue à faciliter les comparaisons directes entre les salaires des différents secteurs, en utilisant des sources d'information qui tendent désormais à s'harmoniser. En outre, les effets des changements de corps, de grade et de catégorie gagneront à être mesurés de manière homogène dans les trois versants de la fonction publique (effet de carrière), à la faveur de la constitution de panels d'agents.

Le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait désormais l'objet de premiers travaux spécifiques qui permettent de distinguer de façon plus précise les agents qui ne sont pas titulaires : les non-titulaires, les agents relevant d'un autre statut ou d'une autre catégorie d'emploi⁶ ainsi que les bénéficiaires de contrats aidés. En termes de rémunération, les non-titulaires perçoivent un salaire net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent le plus souvent de la catégorie C (voir supra) et le fait que ce sont des agents plus jeunes (voir figure V 3.1-7 et pour en savoir plus, voir le dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique)

Figure V 3.1-7 : Salaires nets mensuels moyens (*) par statut et situation d'emploi en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public (SHP)	
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires mensuels net moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires mensuels net moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires mensuels net moyen
Titulaires	74,4	2 586	79,9	1 886	77,0	2 050
Agents non-titulaires	14,6	1 989	17,3	1 622	15,0	1 536
Autres catégories et statuts	8,5	2 238	0,4	1 818	8,0	5 011
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	2 466	97,7	1 839	100,0	2 208
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 150	2,3	1 159		
Ensemble y compris bénéficiaires de contrats aidés	100,0	2 434	100,0	1 823		

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(*) Exprimés en équivalent temps plein.

⁶ La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur

Alors que le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière⁷, les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent. *Le Rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique* (mars 2011) préconisait une amélioration générale de la connaissance, notamment statistique, de la situation comparée des hommes et des femmes dans la fonction publique. Or, si la connaissance des inégalités est améliorée par le développement de la production de statistiques sexuées, l'observation fine des différences de traitement en matière de rémunérations (salaires et primes) gagnerait à être approfondie.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, propose des mesures pour améliorer la connaissance en la matière. Le ministère en charge de la fonction publique a engagé, avec la mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité du Défenseur des droits, un appel à projets de recherche dont l'objet est de solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique en comparaison avec le secteur privé. Les travaux, en cours, devraient aboutir en 2014.

En 2011, les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes sont plus prononcés dans le secteur hospitalier public et dans le secteur privé où les hommes gagnent respectivement 28,0 % et 24,0 % de plus que les femmes (voir figure V 3.1-8) que dans la FPT (12,1 %) et dans la FPE (17,6 %). Néanmoins, cette comparaison directe s'avère peu opérante car, en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes établissements.

Les femmes sont aussi diplômées que les hommes, mais justifient souvent d'un parcours professionnel différent, en raison notamment de périodes de temps partiel ou/et d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Parmi les entrants de 1998 (cohorte 1998) dans la FPE, on observe 13,9 % de femmes ayant connu au moins un épisode de temps partiel au cours des cinq premières années de leur carrière, contre 5,1 % des hommes. C'était le cas, pour la cohorte 1990, de 20,8 % des femmes et de 2,1 % des hommes.

Elles sont également moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers) alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de la FPE, avec une part de primes globale dans le salaire brut en 2011 de 10,9 % (9,3 % pour les femmes et 13,6 % pour les hommes). De même, au 31 décembre 2011, elles représentaient 61,5 % des agents civils de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais 39,9 % des corps d'encadrement supérieur et 25,9 % seulement des emplois d'encadrement et de direction.

⁷ Un volet pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est inscrit dans la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

Figure V 3.1-8 : Salaires nets mensuels moyens [*] par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2011 et 2010

[en euros courants]

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			Secteur hospitalier public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Année 2011	2 270 €	2 670 €	2 434 €	1 734 €	1 944 €	1 823 €	2 072 €	2 652 €	2 208 €	1 866 €	2 313 €	2 130 €
PCS Cadres	2 822 €	3 284 €	3 042 €	2 949 €	3 499 €	3 204 €	3 968 €	5 060 €	4 527 €	3 363 €	4 302 €	3 988 €
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 340 €	3 782 €	3 583 €									
<i>dont médecins et pharmaciens</i>							4 093 €	5 219 €	4 673 €			
<i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>							3 212 €	4 004 €	3 602 €			
PCS Professions intermédiaires	2 165 €	2 409 €	2 240 €	2 122 €	2 268 €	2 172 €	2 251 €	2 377 €	2 271 €	2 011 €	2 309 €	2 182 €
<i>P.I. soignantes et sociales</i>							2 281 €	2 386 €	2 297 €			
<i>P.I. administratives et techniques</i>							2 002 €	2 332 €	2 077 €			
PCS Employés, ouvriers	1 743 €	2 085 €	1 903 €	1 523 €	1 719 €	1 609 €	1 644 €	1 695 €	1 656 €	1 493 €	1 672 €	1 596 €
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>							1 653 €	1 719 €	1 662 €			
<i>ouvriers</i>							1 541 €	1 671 €	1 629 €			
Année 2010	2 223 €	2 619 €	2 385 €	1 712 €	1 916 €	1 799 €	2 040 €	2 619 €	2 175 €	1 817 €	2 263 €	2 082 €
PCS Cadres	2 739 €	3 204 €	2 957 €	2 930 €	3 490 €	3 193 €	3 949 €	5 060 €	4 523 €	3 308 €	4 261 €	3 950 €
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 101 €	3 661 €	3 393 €									
<i>dont médecins et pharmaciens</i>							4 101 €	5 250 €	4 700 €			
<i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>							3 107 €	3 889 €	3 494 €			
PCS Professions intermédiaires	2 119 €	2 347 €	2 191 €	2 116 €	2 242 €	2 159 €	2 211 €	2 314 €	2 227 €	1 982 €	2 266 €	2 143 €
<i>P.I. soignantes et sociales</i>							2 243 €	2 324 €	2 255 €			
<i>P.I. administratives et techniques</i>							1 951 €	2 270 €	2 024 €			
PCS Employés, ouvriers	1 716 €	2 077 €	1 883 €	1 510 €	1 702 €	1 594 €	1 619 €	1 657 €	1 628 €	1 448 €	1 620 €	1 547 €
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>							1 629 €	1 695 €	1 638 €			
<i>ouvriers</i>							1 503 €	1 621 €	1 583 €			

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Si l'écart de rémunération, en termes de salaire moyen, s'explique largement par la structure des emplois et les effets du temps partiel, il est également le fait d'un écart sur les attributions indemnitaires, autrement dit les primes et autres indemnités, systématiquement inférieures pour les femmes (16,5 % du salaire brut en moyenne en 2011) par rapport aux hommes (27,5 %). Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet en 2011, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 5 334 euros de primes (soit 21,1 % de leur salaire brut) et les hommes 6 731 euros (25,8 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,1 % en euros constants

Les agents civils de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics confondus) travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut annuel moyen de 35 022 euros en 2011 (35 661 euros dans les ministères, 32 749 euros dans les établissements publics voir figure V 3.1-9). Une fois prélevés 5 814 euros de cotisations salariales moyennes (5 843 euros dans les ministères, 5 713 euros dans les établissements publics), la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 29 207 euros (29 818 euros dans les ministères, 27 036 euros dans les établissements publics).

Par rapport à 2010, le salaire brut moyen dans la fonction publique de l'État a augmenté en 2011 de 2,2 % en euros courants (+1,7 % dans les ministères, +5,6 % dans les établissements publics), en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,9 %, voir figure V 3.1-11). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 %, le salaire brut moyen a augmenté en 2011 de 0,1 % en euros constants (-0,4 % dans les ministères, +3,4 % dans les établissements publics) après avoir crû de 1,4 % en 2010.

En 2011, les agents civils titulaires des ministères ont perçu un salaire brut annuel moyen de 36 490 euros, ce qui correspond à un traitement indiciaire brut (voir définitions en encadré 2) de 28 244 euros et à des compléments de rémunérations (primes et indemnités ainsi qu'éventuellement indemnité de résidence et supplément familial de traitement) de 8 246 euros. Une fois prélevés 5 821 euros de cotisations salariales moyennes, la rémunération annuelle moyenne nette de prélèvements des agents titulaires civils s'établit à 30 670 euros. Le salaire brut moyen des agents titulaires des ministères a augmenté en 2011 de 1,9 % en euros courants, soit une baisse de 0,2 % en euros constants.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique est restée stable en 2011 (+0,2 % en moyenne annuelle), après plusieurs années d'évolution modérée (+0,7 % en 2010 et +0,6 % en 2009), la hausse du traitement brut des titulaires civils ralentit légèrement et reste modérée en 2011 (+0,9 % après +1,0 % en 2010 et +1,1 % en 2009).

La croissance des primes et rémunérations annexes se poursuit sur un rythme dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes (+5,6 % en 2011 après +6,4 % en 2010 et +7,5 % en 2009) continuant de porter l'essentiel de la progression du salaire moyen. Les primes et rémunérations annexes incluent notamment les indemnités liées au paiement des heures supplémentaires⁸, dont la progression reste dynamique mais fortement ralentie en 2011 (+4,8 % après +9,8 % en 2010 et +17,8 % en 2009). Les primes et rémunérations annexes incluent également la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat versée en 2011 et portant sur la période 2006-2010 et les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne-temps (mis en place en 2008).

⁸ Notamment dans le cadre de la loi TEPA de décembre 2007.

Figure V 3.1-9 : Décomposition du salaire annuel moyen [*] dans la fonction publique de l'État en 2011

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)				Ensemble des agents des établissements publics				Ensemble des agents des ministères				Titulaires des ministères			
	Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)
Salaire brut (a)	34 272	35 022	2,2	0,1	31 025	32 749	5,6	3,4	35 054	35 661	1,7	-0,4	35 825	36 490	1,9	-0,2
- Traitement brut													27 996	28 244	0,9	-1,2
- Indemnité de résidence ⁽¹⁾													296	300	1,2	-0,8
- Supplément familial ⁽¹⁾													362	372	2,8	0,7
- Primes et rémunérations annexes dont heures supplémentaires exonérées													7 171	7 574	5,6	3,4
Cotisations sociales	5 649	5 814	2,9	0,8	5 446	5 713	4,9	2,7	5 697	5 843	2,6	0,4	5 666	5 821	2,7	0,6
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	3 001	3 110	3,6	1,5	3 048	3 186	4,5	2,4	2 989	3 089	3,3	1,2	2 895	2 999	3,6	1,5
- CSG et CRDS (c)	2 648	2 704	2,1	0,0	2 398	2 527	5,4	3,2	2 708	2 754	1,7	-0,4	2 770	2 821	1,8	-0,3
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	28 623	29 207	2,0	-0,1	25 579	27 036	5,7	3,5	29 356	29 818	1,6	-0,5	30 160	30 670	1,7	-0,4
Salaire net de prélèvements, périmètre constant⁽³⁾	28 623	29 205	2,0	-0,1	25 579	26 990	5,5	3,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	28 625	29 208	2,0	-0,1	25 597	26 666	4,2	2,0	29 325	29 820	1,7	-0,4	30 124	30 671	1,8	-0,3

Source : SIASP, Insee, Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(3) Salaire net calculé hors intégration dans le fichier SIASP en 2011 d'un établissement d'environ 8 000 salariés.

(4) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Encadré 2 : Définitions

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

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut toutes les primes et indemnités diverses, ce qui comprend l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

Le **salaire net** 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).

Le **salaire moyen par tête** correspond à un salaire exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Évolution à structure constante et effet de structure :

L'évolution du salaire moyen entre les années (n-1) et (n) peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.

L'**évolution du salaire à structure constante** est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année (n-1). Elle retrace la moyenne des évolutions de salaires propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

L'**effet de structure** mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » ou effet de noria, généralement négatif.

L'**effet de carrière** mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon, l'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. On peut le calculer par catégorie d'agents sur la population des personnes en place appartenant à la catégorie l'année (n-1), qu'ils aient ou non changé de catégorie l'année (n). À ce stade, les changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État n'ont pas permis d'évaluer l'effet de carrière depuis 2009.

L'**évolution de la rémunération des personnes en place (RMPP)** deux années consécutives retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives en prenant en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, ainsi que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois par exemple). Elle constitue une moyenne. Par « personnes en place », on définit les agents ayant travaillé 24 mois consécutifs, avec la même quotité, chez le même employeur.

Les **évolutions en euros constants** sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation **hors tabac** de l'ensemble des ménages.

Entre 2010 et 2011, les cotisations sociales évoluent plus rapidement (+2,9 % en euros courants pour l'ensemble des agents civils des ministères et des établissements publics) que le salaire brut (+2,2 %), en lien avec l'augmentation survenue sur la période du taux de retenue pour pension civile pour les agents titulaires, les cotisations du type CSG et CRDS évoluant en revanche au même rythme que le salaire brut. Pour mémoire, entre 2009 et 2010, l'ensemble des cotisations sociales avaient évolué de façon comparable au salaire brut, la législation fiscale et sociale étant restée inchangée.

Dès lors, la part des prélèvements augmente légèrement en 2011 à 16,6 % du salaire brut (après 16,5 % en 2010). Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac supérieure à l'année précédente (+2,1 % en moyenne annuelle en 2011 après +1,5 % en 2010), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants (-0,5 % dans les ministères, +3,5 % dans les établissements publics) après avoir augmenté de 1,4 % en 2010.

L'évolution du salaire moyen résulte de deux composantes : d'une part une évolution à corps, grade et échelon fixés (évolution des salaires à structure constante) ; d'autre part, des effets de structure qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les corps, grades et échelons (voir encadré 2). La structure des emplois de la FPE se modifie sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels des personnes en place, lesquels incluent l'impact des mesures statutaires et les réformes catégorielles. L'effet d'entrées-sorties est, en général, négatif : les agents sortants, le plus souvent pour cause de départ à la retraite et donc rémunérés en haut de la grille, sont remplacés par de nouveaux entrants, le plus souvent rémunérés en bas de la grille.

Dans la FPE, 62,9 % des agents sont présents 24 mois consécutifs en 2010 et 2011, en travaillant chez le même employeur, avec la même quotité, ce taux étant différencié selon le type d'employeur (voir figure V 3.1-10) et selon le statut ou la situation d'emploi (voir figure V 3.1-12). Au-delà du renouvellement des agents, l'effet d'entrée-sorties est également impacté par l'effet des transferts de personnels. Cet effet peut avoir un impact positif sur l'évolution du salaire moyen, du fait d'un départ massif de personnels moins rémunérés. Ce fut le cas en particulier pour les agents de catégorie C à l'occasion du transfert d'une partie d'entre eux, parmi les moins rémunérés de la catégorie, vers les collectivités territoriales entre 2007 et 2008 (environ 50 000 transferts) ainsi qu'entre 2008 et 2009 (environ 17 000 transferts), le nombre de postes transférés vers les collectivités s'est nettement réduit depuis, de l'ordre de 2 500 en 2010 et de 500 en 2011.

En 2011 comme en 2010, la majorité des transferts de personnels se sont opérés à l'intérieur de la fonction publique de l'État, depuis les ministères vers les établissements publics et ont concerné des personnels majoritairement qualifiés. Il s'agit essentiellement d'agents précédemment employés par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et transférés vers les universités ainsi que d'agents des ministères sociaux vers les agences régionales de santé. Ces transferts concernent de l'ordre de 65 000 postes en 2010 et 33 000 en 2011.

Par conséquent, les transferts depuis les ministères vers les établissements publics ont un effet négatif sur l'évolution du salaire net moyen dans les ministères : l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen des agents civils des ministères est légèrement inférieure (+1,6 % en euros courants) à celle calculée sur un champ excluant les personnels transférés (+1,7 %). Inversement, les transferts de personnel affectent positivement l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics : l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics est supérieure (+5,7 %) à celle calculée hors personnels transférés (+4,2 %).

Encadré 3 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique de l'État est étendu aux établissements publics administratifs (Épa)

Par rapport au salaire net moyen calculé à partir des seuls agents civils des ministères, l'extension du champ de la FPE aux Épa a un impact de -2 % sur le niveau de salaire net moyen en 2011 des agents civils. Le niveau moyen de salaire net est plus faible dans les Épa (2 253 euros en 2011, voir figure V 3.1-10) que dans les ministères (2 485 euros), ce qui peut s'expliquer par une composition différente de la masse salariale, à commencer par une pyramide des âges différente. Les Épa emploient en effet une plus grande proportion d'agents plus jeunes, notamment parmi les agents âgés de moins de 30 ans, qui sont donc le plus souvent en début de carrière et rémunérés à des niveaux inférieurs. Ensuite, en termes de statut, la part des titulaires est plus faible dans les Épa (41,8 % en 2011) que dans les ministères (83,6 %), les Épa comptant par ailleurs une part bien plus forte de non-titulaires (47,1 % en 2011) que dans les ministères (5,5 %). Or, le niveau de salaire moyen des titulaires est plus élevé que celui des non-titulaires.

L'extension de champ de la FPE aux Épa a un impact positif sur l'évolution du salaire net moyen (+0,4 point entre 2010 et 2011 par rapport à l'évolution du salaire net moyen dans les ministères), l'évolution du salaire net moyen étant beaucoup plus dynamique dans les Épa (+5,7 % en euros courants entre 2010 et 2011) que dans les ministères (+1,6 %). En premier lieu, un établissement d'environ 8 000 salariés a été intégré dans le fichier SIASP (Insee) en 2011 et donc dans le champ de suivi des salaires. En raisonnant à périmètre constant, à l'exclusion de cet Épa, l'évolution du salaire net entre 2010 et 2011 est de 5,5 % dans les Épa. Mais l'essentiel du dynamisme du salaire moyen dans les Épa s'explique par une sensible modification de la structure de l'emploi dans les Épa sur la période : en raisonnant à structure constante de corps et grades d'une année sur l'autre, le salaire net moyen évolue à un rythme très comparable entre agents des ministères (+1,3 % en euros courants entre 2010 et 2011) et agents des Épa (+1,5 %).

La forte contribution des effets de structure à l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen est à relier à la forte évolution des effectifs dans les Épa sur la période (+12,9 %), différenciée selon les catégories (+27,9 % d'agents titulaires en particulier). La structure de la masse salariale, plus inerte dans les ministères, s'est donc sensiblement modifiée dans les Épa entre 2010 et 2011 notamment du fait des transferts de personnels – plutôt qualifiés – effectués depuis les ministères (du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche vers les universités autonomes et, dans une moindre mesure, des ministères sociaux vers les agences régionales de santé).

Par conséquent, la proportion d'agents présents en 2010 et 2011 chez le même employeur avec la même quotité de travail est plus faible dans les Épa (44,3 %) que dans les ministères (67,3 %). La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) évolue en 2011 dans les Épa sur un rythme comparable (+3,4 % en euros courants), bien que légèrement plus dynamique, à celui des ministères (+3,0 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-10 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) dans les ministères et les établissements publics selon l'âge et le statut entre 2010 et 2011

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution 2010/2011 (en %)		RMPP nette 2010/2011 (1)		
	Structure des effectifs 2011 (en %)	2011 (en milliers)	Évolution 2010/2011 (en %)	2010	2011	Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Évolution de la rémunération (en %) (en euros courants)	
Ensemble		2 043	-0,3	28 623	29 207	2,0	1,2	62,9	3,0	
Ministères	Ensemble	1 594	-3,5	29 356	29 818	1,6	1,3	67,3	3,0	
	30 ans et moins	9,3	148	-9,5	21 493	22 047	2,6	2,0	42,5	4,3
	30-39 ans	27,5	439	-4,3	25 956	26 382	1,6	1,4	65,5	3,7
	40-49 ans	29,6	472	-1,2	29 721	30 134	1,4	1,2	76,0	2,8
	50-59 ans	28,4	453	-3,4	33 121	33 509	1,2	1,4	73,6	2,6
	60 ans et plus	5,2	83	-0,6	40 225	39 920	-0,8	0,6	41,3	1,9
	Titulaires dont :	83,6	1 333	-3,7	30 160	30 670	1,7	1,4	69,5	3,0
	A+	2,1	33	-26,0	56 391	63 450	12,5	2,7	51,2	3,2
	A hors A+	51,2	817	-2,3	31 702	32 176	1,5	1,1	68,5	3,0
	B	16,6	265	-2,3	27 848	28 581	2,6	2,2	74,7	3,6
	C	13,3	212	-6,0	22 205	22 505	1,3	1,2	70,3	2,2
	Non-titulaires	5,5	87	-4,2	22 879	23 201	1,4	1,4	32,5	2,9
	Autres statuts	10,7	171	-2,4	26 495	26 814	1,2	0,8	68,6	3,0
	Contrats aidés	0,2	3	107,8	14 870	15 207	2,3	3,1	49,5	1,4
Établissements publics	Ensemble	100,0	449	12,9	25 579	27 036	5,7	1,5	44,3	3,4
	30 ans et moins	20,6	92	2,2	16 962	17 340	2,2	1,2	20,9	3,1
	30-39 ans	25,6	115	9,8	22 561	23 604	4,6	1,5	41,8	4,6
	40-49 ans	25,4	114	17,9	28 210	29 360	4,1	1,5	57,2	3,6
	50-59 ans	22,0	99	18,5	31 568	33 126	4,9	1,6	57,5	3,0
	60 ans et plus	6,5	29	28,1	40 683	41 653	2,4	1,0	46,8	1,8
	Titulaires dont :	41,8	188	27,9	33 352	33 641	0,9	1,6	71,5	3,0
	A+	17,5	78	19,1	41 798	43 591	4,3	0,6	76,8	3,1
	A hors A+	8,5	38	51,9	34 809	33 334	-4,2	1,2	69,6	2,7
	B	6,7	30	29,2	26 165	26 364	0,8	4,0	68,7	3,1
	C	8,4	38	26,8	20 294	20 267	-0,1	0,8	69,5	2,7
	Non-titulaires	47,1	212	-0,7	22 083	24 138	9,3	2,3	32,4	4,3
	Autres statuts	0,5	2	25,0	30 452	30 594	0,5	1,6	70,1	1,6
	Contrats aidés	10,6	48	32,0	14 369	13 706	-4,6	5,1	3,4	1,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : L'évolution du salaire moyen est affectée par les changements intervenant sur la période dans la structure des qualifications, et par l'effet des entrées-sorties (recrutements et départs), en particulier du fait des transferts de personnel majoritairement qualifié (notamment des enseignants de catégorie A+) des ministères vers les universités.

La qualification des effectifs s'est élevée de manière continue dans la FPE, en faveur donc des corps les mieux rémunérés : parmi les agents civils des ministères et des établissements publics, la part des agents de catégorie A est passée de 46,1 % en 2000 à 59,6 % en 2011, sous l'impulsion notamment de la transformation des emplois d'instituteurs (de catégorie B) en emplois de professeurs des écoles, tandis que celle des catégories C passait dans le même temps de 31,7 % à 17,8 %.

En 2011, les changements dans la structure des qualifications ont contribué pour +0,8 % (voir figure V 3.1-11) à l'évolution du salaire net moyen de l'ensemble des agents, après +0,9 % en 2010. Dans les ministères, cet effet est bien moindre (contribution de +0,2 % en 2011 et +0,1 % en 2010).

Figure V 3.1-II : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2011

	Ministères et établissements publics				Ministères			
	Évolution 2010/2011 (en %)		Évolution 2009/2010 (en %)		Évolution 2010/2011 (en %)		Évolution 2009/2010 (en %)	
	En euros courants	En euros constants ⁽²⁾	En euros courants	En euros constants ⁽²⁾	En euros courants	En euros constants ⁽²⁾	En euros courants	En euros constants ⁽²⁾
Salaire moyen								
Salaire brut	2,2	0,1	2,9	1,4	1,7	-0,4	2,2	0,7
Salaire net de prélèvements	2,0	-0,1	2,9	1,4	1,6	-0,5	2,2	0,7
<i>dont : effet de structure</i>	<i>0,8</i>		<i>0,9</i>		<i>0,2</i>		<i>0,1</i>	
Salaire à structure constante								
Salaire brut	1,4	-0,7	2,0	0,5	1,5	-0,6	2,1	0,6
Salaire net de prélèvements	1,2	-0,8	2,1	0,5	1,3	-0,7	2,1	0,6
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	3,2	1,1	3,3	1,8	3,2	1,1	3,2	1,7
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	3,0	0,9	3,4	1,9	3,0	0,9	3,2	1,7
Inflation hors tabac	2,1		1,5		2,1		1,5	

Sources : SIASP, Insee Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011, +1,5 % en 2010).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux et des évolutions de salaire pour les années 2009 et 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

La progression du salaire brut à structure constante en 2011 (+1,4 % en euros courants) ralentit par rapport à 2010 (+2,0 %). Ce ralentissement résulte pour partie de la quasi-stabilité de la valeur du point (+0,25 % en moyenne annuelle en 2011, après une hausse de 0,7 % en 2010) combinée à un ralentissement des heures supplémentaires. En 2011, 1,529 milliard d'euros a été versé au titre des heures supplémentaires sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat et les établissements publics administratifs, après 1,495 milliard en 2010, soit une hausse de 2,3 % entre 2010 et 2011 (après des hausses plus dynamiques les années précédentes : +4,5 % en 2010, +10,7 % en 2009 et +10,3 % en 2008). En revanche, les mesures statutaires et indemnitaires progressent en 2011 puisque 562 millions d'euros (après 544 millions en 2010) ont été consacrés au retour catégoriel d'une partie des économies générées par la réalisation des schémas d'emplois dans les ministères et à la poursuite des mesures déjà engagées.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique de l'État en 2010 et 2011 augmente de 3,0 % en euros courants, soit + 0,9 % en euros constants

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans les ministères et les établissements publics de l'État, c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2010 et 2011 chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 3,0 % en euros courants (voir figure V 3.1-11), en décélération par rapport à 2010 (+3,4 %). En tenant compte d'une inflation de 2,1 % en 2011, la RMPP progresse de +0,9 % en euros constants (+0,9 % en euros constants dans les ministères, +1,3 % dans les établissements publics) après +1,9 % en 2010 (en tenant compte d'une inflation de 1,5 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

En 2011, la RMPP a progressé à un rythme comparable pour les titulaires et pour les agents relevant des autres catégories et statuts (respectivement +0,9 % et +0,8 % en euros constants, voir figure 3.1-12), tandis qu'elle a davantage progressé pour les non-titulaires (+1,7 %). La RMPP des enseignants présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité les deux années a progressé de +0,9 % en euros constants (voir figure V 3.1-12).

Pour 47,7 % des agents présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité, la rémunération nette moyenne a moins progressé que l'inflation. Cette situation a concerné une majorité d'agents âgés de 50 ans et plus (51,3 % d'entre eux) et a plus souvent touché, en outre, les agents non titulaires (51,1 % d'entre eux) et les agents relevant d'autres catégories et statuts (50,1 % d'entre eux) que les titulaires (47,0 % d'entre eux). Parmi les titulaires, c'est particulièrement les agents de catégorie C (53,6 % d'entre eux) qui ont été concernés.

Considérée sur le champ des agents titulaires travaillant à temps complet dans les ministères, la part des rémunérations indemnitaires dans le salaire brut (notamment les primes et indemnités) perçue par les enseignants est différenciée (voir figure V 3.1-13) : parmi les « cadres » (au sens de la PCS de l'Insee), elle s'établit à 15,1 % chez les enseignants de catégorie A hors A+ (comprenant notamment les professeurs certifiés et agrégés), à 7,9 % chez les enseignants de catégorie A+ (comprenant les maîtres de conférence et les professeurs d'université). Parmi les enseignants classés en « professions intermédiaires » (PCS Insee), la part des primes dans la rémunération totale s'élève à 7,1 % chez les enseignants de catégorie A (les professeurs des écoles et les professeurs d'enseignement général des collèges notamment) et à 6,0 % chez les enseignants de catégorie B (notamment les instituteurs). Ces différences de régime indemnitaire entre catégories d'enseignants tiennent essentiellement à la propension plus ou moins grande à effectuer des heures supplémentaires (elles représentent de 6,7 % du total des primes chez les enseignants de catégorie B classés en « professions intermédiaires » jusqu'à 49,8 % chez les enseignants de catégorie A hors A+). Ainsi, en faisant abstraction des heures supplémentaires, la part des primes chez les enseignants est beaucoup plus homogène entre les différentes catégories (de 5,2 % à 7,6 % du salaire brut total).

D'autres catégories de personnel réalisent des heures supplémentaires dans une proportion significative (policiers, personnel pénitentiaire, chauffeurs, certains agents de catégories C et B). Elles sont principalement rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat, 680 826 agents ont réalisé des heures supplémentaires (entrant dans le cadre de la loi TEPA) en 2011 pour un montant annuel moyen de 2 299 euros par bénéficiaire. Comme l'année précédente, les principaux bénéficiaires restent les agents du ministère de l'Éducation nationale tant en termes d'effectifs bénéficiaires (59 %) qu'en termes de montants versés (66 %), loin devant le ministère de la Justice et celui de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales. Tandis que les hommes et les femmes sont quasiment représentés à parité en termes d'effectifs bénéficiaires (52 % pour les hommes et 48 % pour les femmes), les hommes reçoivent des montants plus élevés (2 566 euros contre 2 006 euros). Le dispositif TEPA a été abrogé par l'article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

Figure V 3.1-12 : Évolution des salaires nets annuels moyens (*) et de la RMPP nette annuelle moyenne dans la fonction publique de l'État selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2010 et 2011

	Répartitions des effectifs (*) 2011 (en %)	Salaires nets de prélèvements (en euros courants)		Évolution salaires moyens 2010/2011 en euros constants ⁽¹⁾ (en %)	Proportion des agents de 2010 présents en 2011 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽²⁾ 2010/2011 en euros constants ⁽¹⁾ (en %)
	2011	2010	2011	En euros constants ⁽³⁾	En euros constants ⁽³⁾	
Ensemble	100,0	28 623	29 207	-0,1	62,9	0,9
<i>dont : enseignants</i>	45,8	29 684	30 164	-0,5	67,2	0,9
<i>dont : non enseignants</i>	54,2	27 708	28 399	0,4	59,1	0,9
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	35,6	35 573	36 499	0,5	64,5	1,0
Titulaires de catégorie A + ⁽³⁾	5,4	47 696	49 475	1,6	66,5	1,0
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	21,6	35 475	36 119	-0,3	69,8	0,8
Titulaires de catégorie B	0,0	42 327	45 284	4,8	65,3	-0,9
Non-titulaires	4,4	28 163	29 924	4,1	31,5	1,5
Autres catégories et statuts	4,0	27 729	28 155	-0,6	68,4	1,3
PCS professions intermédiaires dont :	37,3	26 289	26 880	0,1	63,3	1,0
Titulaires de catégorie A	20,2	27 659	28 073	-0,6	67,2	0,8
Titulaires de catégorie B	9,5	27 452	28 050	0,1	68,3	1,4
Non-titulaires	4,7	19 305	20 541	4,2	32,4	1,6
Autres catégories et statuts	2,9	24 618	24 901	-0,9	70,5	0,6
PCS employés et ouvriers dont :	26,9	22 592	22 840	-1,0	59,9	0,7
Titulaires de catégorie B	4,9	28 035	28 805	0,6	85,3	1,4
Titulaires de catégorie C	12,2	21 980	22 163	-1,2	70,2	0,1
Non-titulaires	5,6	20 425	21 828	4,7	33,1	2,2
Autres catégories et statuts	1,5	27 057	27 156	-1,7	66,0	0,0
Ministères	78,0	29 356	29 818	-0,5	67,3	0,9
<i>dont : enseignants</i>	41,9	29 137	29 405	-1,2	67,6	0,9
<i>dont : non enseignants</i>	36,1	29 611	30 298	0,2	67,0	0,8
Établissements publics	22,0	25 579	27 036	3,5	44,3	1,3
<i>dont : enseignants</i>	3,9	37 554	38 389	0,1	62,0	1,2
<i>dont : non enseignants</i>	18,1	23 380	24 610	3,1	41,1	1,3
Titulaires	74,4	30 466	31 036	-0,2	69,7	0,9
Non-titulaires	14,6	22 321	23 864	4,7	32,4	1,7
Autres catégories et statuts	8,5	26 534	26 862	-0,8	68,7	0,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	28 888	29 598	0,3	63,9	0,9
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	14 389	13 794	-6,1	5,2	-0,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Au dispositif des heures supplémentaires, s'ajoutent parmi les mesures de politique salariale dont ont pu bénéficier les agents de la fonction publique de l'État en 2011, la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA, voir encadré 4), avec 73 400 agents bénéficiaires en 2011 au titre de la période 2006-2010 (le dispositif précédent avait profité à 55 000 bénéficiaires en 2010 au titre de la période 2005-2009), ainsi que la mesure de rachat de jours épargnés au titre du Compte Épargne-temps (CET), avec environ 43 300 bénéficiaires en 2011 (après 53 700 bénéficiaires en 2010). Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils et militaires des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2010, la part des primes et indemnités s'élève à 22,5 % du salaire brut.

En 2011 dans la fonction publique de l'État, l'éventail des rémunérations, mesuré par le rapport inter-déciles du salaire net est de 2,4 : il est plus large chez les cadres et les employés et ouvriers (au sens de la PCS-Insee, respectivement 2,4 et 2,3), tandis qu'il s'établit à 1,8 chez les professions intermédiaires (au sens de la PCS-Insee). Le salaire net annuel médian s'élève à 26 831 euros (27 366 euros dans les ministères, 22 876 euros dans les établissements publics).

Figure V 3.1-13 : Salaires nets annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2011
[en euros]

Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	1 443,7	27 052	8 041	777	22,5	29,7	35 747	30 024
<i>dont enseignants</i>	42,0	605,7	31 069	3 878	1 613	10,9	12,5	35 639	29 835
<i>dont non enseignants</i>	58,1	838,1	24 149	11 049	173	30,8	45,8	35 825	30 160
Cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	30,0	432,8	34 320	11 114	1 810	24,0	32,4	46 283	39 073
agents de catégorie A+	2,2	31,6	48 382	25 479	451	33,9	52,7	75 201	64 181
<i>dont enseignants⁽⁶⁾</i>	0,6	8,3	46 509	4 096	1 086	7,9	8,8	51 894	43 497
<i>dont non enseignants</i>	1,6	23,3	49 045	33 051	226	39,6	67,4	83 455	71 506
agents de catégorie A (à l'exception des A+)	27,7	400,5	33 209	9 969	1 920	22,7	30,0	43 989	37 081
<i>dont enseignants⁽⁷⁾</i>	18,0	259,5	32 662	5 921	2 946	15,1	18,1	39 309	32 995
<i>dont non enseignants</i>	9,8	141,0	34 216	17 420	33	33,1	50,9	52 602	44 601
PCS Professions intermédiaires dont :	38,2	551,9	27 671	5 454	392	16,2	19,7	33 756	28 281
agents de catégorie A	24,4	352,8	29 573	2 823	579	8,5	9,5	33 056	27 611
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	23,0	331,7	29 511	2 310	611	7,1	7,8	32 473	27 117
<i>dont non enseignants</i>	1,5	21,1	30 542	10 887	78	25,8	35,6	42 226	35 378
agents de catégorie B	13,8	199,0	24 303	10 116	61	28,9	41,6	34 997	29 468
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	0,4	5,8	27 032	1 764	118	6,0	6,5	29 495	24 512
<i>dont non enseignants</i>	13,4	193,3	24 222	10 366	59	29,5	42,8	35 161	29 616
PCS Employés et ouvriers dont :	31,5	454,2	19 460	8 261	269	29,3	42,5	28 218	23 589
agents de catégorie B ⁽⁹⁾	13,6	196,9	20 645	10 698	179	33,5	51,8	31 962	26 509
agents de catégorie C	17,8	256,6	18 508	6 368	335	25,2	34,4	25 277	21 286

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé. La PCS n'est pas connue pour 5000 agents.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. Les modalités de présentation de la contribution des primes à la rémunération sont en cours de définition afin de favoriser les comparaisons inter fonction publique et entre secteur public et privé : ceci conduit à présenter, de façon transitoire, deux indicateurs, la part des primes et le taux de primes.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Par exemple : maîtres de conférences.

(7) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés. Inclut aussi les personnels de direction des établissements d'enseignement.

(8) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(9) Par exemple : instituteurs.

(10) Il s'agit très majoritairement des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.).

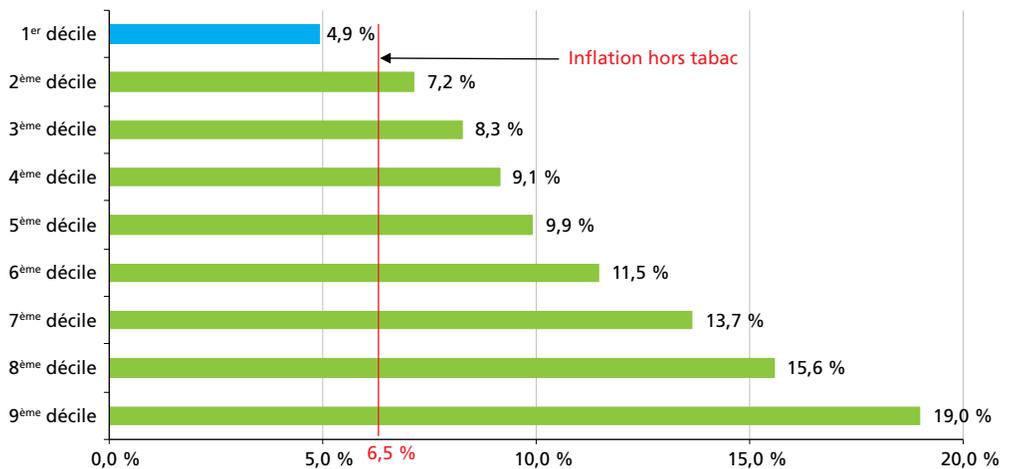
(*) Pour répondre aux besoins spécifiques à la fonction publique, une combinaison a été effectuée entre la nomenclature des PCS de l'Insee, la nomenclature des statuts et situations d'emploi dans la fonction publique (voir dossier consacré à la diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique) et la nomenclature des catégories hiérarchiques de la fonction publique.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans les ministères, 137 270 bénéficiaires de la GIPA en 2012 au titre de la période 2007-2011 contre 73 400 en 2011

Entre 2007 et 2011, la moitié des agents titulaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2007 et en 2011 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,9 % en euros courants (voir figure V 3.1-14). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 4,9 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 19 %. Compte tenu d'une inflation (hors tabac) de 6,5 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 16,2 % des agents a augmenté moins vite que l'inflation. Ces évolutions de traitement brut indiciaire sont moins favorables que celles constatées sur les périodes précédentes, en relation avec la stabilisation de la valeur du point.

Figure V 3.1-14 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2007 et 2011



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,9 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 19,0 %.

En 2012, 99,4 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période 2007-2011, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof), incluant les militaires, l'enseignement privé sous contrat, les universités⁹ et les établissements publics administratifs. Le montant versé au titre du dispositif 2012, fondé sur les évolutions de traitement indiciaire 2007-2011, est en hausse de 53 % par rapport au dispositif 2011 (65,3 millions d'euros au titre de la période 2006-2010).

⁹ Pour assurer la comparabilité temporelle, les universités ayant opté pour l'autonomie en 2012 (loi LRU du 10 août 2007) ont été maintenues dans le périmètre suivi.

Encadré 4 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, à la suite des négociations salariales de février 2008, la «garantie individuelle de pouvoir d'achat» est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation. L'inflation prise en compte est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage. Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFF, en dehors du plafond de 20 %.

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'Outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la GIPA.

Le premier versement a été effectué au deuxième semestre 2008 sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2003-2007. En 2010, un versement, limité aux seuls agents en fin de grade ou de corps ainsi qu'aux agents publics partis en retraite en 2010, a été réalisé sur la base des évolutions de traitement indiciaire 2005-2009. Depuis 2011, c'est sur la base d'un examen des situations individuelles de l'ensemble des agents publics sur la période de référence de quatre ans, qu'est versée la garantie individuelle du pouvoir d'achat.

Sur le seul champ des agents civils des ministères, la prime correspondant à la GIPA versée en 2012 (au titre de la période 2007-2011) a été versée à 137 270 agents, soit près de deux fois plus que lors du dispositif en vigueur en 2011, pour un montant total de 98,7 millions d'euros (voir figure V 3.1-15). Pour mémoire, sur ce même champ, 73 400 agents avaient été concernés par la GIPA versée en 2011 pour un montant total de 62,6 millions d'euros. Le ministère de l'Éducation nationale fournit le plus important contingent, en nombre de bénéficiaires (34,5 %) et surtout en termes de montants versés (57,1 %).

En 2012, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,8 %) que les hommes (43,2 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 642 euros et un montant médian de 198 euros pour les femmes contre un montant moyen de 821 euros et un montant médian de 617 euros pour les hommes). Parmi les titulaires, les agents de catégorie C sont désormais les premiers bénéficiaires (40,4 %), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A (51,3 %) lors du dispositif 2011.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-15 : Bilan des versements GIPA effectués en 2012 au titre de la période 2007-2011 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0 %	98,7	719	40	292	1 837
Titulaires de catégorie A	29,6 %	58,8	1 447	494	1 452	2 259
Titulaires de catégorie B	21,4 %	12,8	435	31	153	1 208
Titulaires de catégorie C	40,4 %	13,8	249	48	149	866
Titulaires de catégorie inconnue	4,2 %	9,1	1 584	1 208	1 633	1 926
Non-titulaires	4,1 %	4,0	702	31	740	1 401
Statut non spécifié	0,3 %	0,3	788	55	314	2 031
moins de 30 ans	0,1 %	0,1	467	72	157	920
30 à 34 ans	1,4 %	0,5	254	87	144	753
35 à 39 ans	4,2 %	1,2	213	40	109	377
40 à 44 ans	11,3 %	4,6	296	40	62	1 246
45 à 49 ans	15,1 %	8,6	413	32	63	1 330
50 à 54 ans	21,6 %	18,4	620	45	96	1 436
55 ans et plus	46,3 %	65,4	1 029	39	167	1 926
Hommes	43,2 %	48,6	821	39	617	1 926
Femmes	56,8 %	50,1	642	40	198	1 640

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

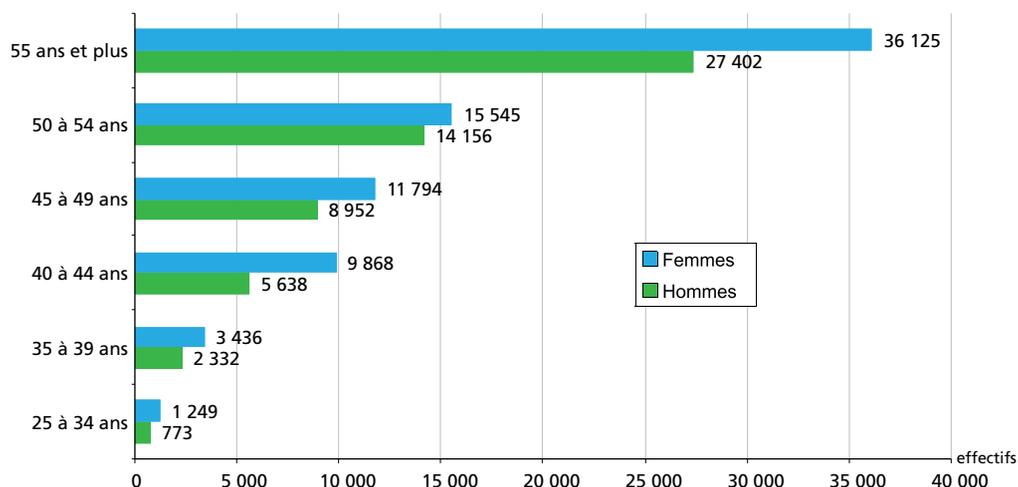
Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 40,4 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2012 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 13,8 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 249 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 48 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 149 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 866 euros.

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (67,9 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2012, en proportion moindre toutefois par rapport au dispositif 2011 (80,9 %). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 1,5 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 029 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

3 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-16 : Répartition des bénéficiaires des versements GIPA effectués en 2012 selon l'âge et le sexe



Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Note de lecture : Parmi les 137 270 bénéficiaires de la GIPA versée en 2012, 36 125 sont des femmes de 55 ans et plus.

L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) rend compte de l'évolution des traitements bruts liée aux mesures générales et aux réformes statutaires dans les ministères : +0,41% en 2012, la valeur du point d'indice restant stable

En moyenne en 2012, l'ITB-GI (voir encadré 5) a augmenté de 0,41% pour l'ensemble des catégories (voir figure V 3.1-17), soit davantage que la valeur du point, restée stable sur la période alors que l'indice des prix à la consommation a augmenté de 1,87%¹⁰ en moyenne sur l'année. Plusieurs éléments ont concouru à l'évolution de l'indice en 2011 et 2012 : l'intégration progressive dans le Nouvel Espace Statutaire (NES, voir encadré 6) des corps de catégorie B, la poursuite du plan pluriannuel de requalification de certains corps de la Police nationale, le nouvel échelonnement indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale, l'amélioration de la rémunération en début de carrière de certains personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, le passage en catégorie A des infirmiers des services médicaux des administrations de l'État ainsi que le relèvement à plusieurs reprises du minimum de traitement.

¹⁰ Indice hors tabac. En 2012, l'indice des prix à la consommation y compris tabac a augmenté de 1,96% en moyenne.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Encadré 5 : L'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI), indicateur calculé par le Département des études et des statistiques de la DGAFP, mesure l'impact sur le traitement indiciaire des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes) d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part. En revanche, il n'intègre aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif.

Il s'agit d'un indice de salaire à structure de qualifications annuelle constante, calculé sur le champ des agents titulaires civils des ministères : il intègre l'effet combiné de la revalorisation du point fonction publique, du minimum fonction publique et de l'évolution projetée du nombre de points d'indice attaché à chaque échelon de chaque grille statutaire concernée par ces réformes statutaires. À chaque corps de la fonction publique de l'État est associé un indice élémentaire dont le poids est revu chaque année. Ce poids est la proportion d'agents du corps dans l'ensemble des titulaires de la fonction publique de l'État au 31 décembre de l'année précédente. À partir de l'exercice correspondant à l'ITB-GI du 1^{er} trimestre 2012, le fichier SIASP de l'Insee se substitue à l'ancien fichier général de l'État (FGE), pour le calcul annuel de ces poids.

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire est publié trimestriellement, dans le support Informations Rapides de l'Insee. Disponible par catégorie hiérarchique (A, B, C) et en traitement brut et net, il a succédé aux indices de traitement mensuel – brut et net – de base des fonctionnaires titulaires de l'État que calculait auparavant l'Insee.

Nota bene : les refontes de grille qui s'expriment, comme celle du corps des instituteurs en professeurs des écoles, à travers des décisions individuelles dans le cadre des CAP correspondantes ne sont pas prises en compte par l'indicateur, le fichier de paie ne permettant actuellement pas ce type de suivi.

Depuis 2001, l'évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 0,9 % par an. Sur cette période, l'évolution annuelle moyenne est de 0,9 % pour les agents de catégorie A, de 1,0 % pour ceux de catégorie B et C.

Figure V 3.1-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire entre 2001 et 2012

[en %]

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ensemble	1,3	1,6	0,8	0,5	0,9	1,4	1,4	0,6	0,7	0,9	0,7	0,4
Catégorie A	1,2	1,5	0,7	0,5	0,9	1,2	1,1	0,6	0,6	0,9	0,6	0,4
Catégorie B	1,2	1,6	0,9	0,5	0,9	1,3	1,2	0,7	0,9	1,1	1,1	0,4
Catégorie C	1,4	1,7	0,7	0,5	1,0	1,6	2,1	0,8	0,8	0,8	0,4	0,6

Source : Insee ; DGAFP, Département des études et des statistiques.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires dans les ministères et les établissements publics

Les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique jouent un rôle très important dans la progression des salaires individuels des agents titulaires civils des ministères et des établissements publics. Pour la moitié d'entre eux qui étaient présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, le salaire net moyen (y compris les primes et indemnités) a augmenté d'au moins 13,4 % en euros courants sur la période 2007-2011. Cela correspond à une évolution annuelle moyenne de 3,2 % en euros courants et de 1,6 % en euros constants, compte tenu d'une inflation hors tabac de 6,5 %¹¹ sur la période. Pour 16,2 % des agents, le salaire net a moins progressé que l'inflation.

¹¹ Sur la période, l'inflation y compris tabac est de +6,7 %.

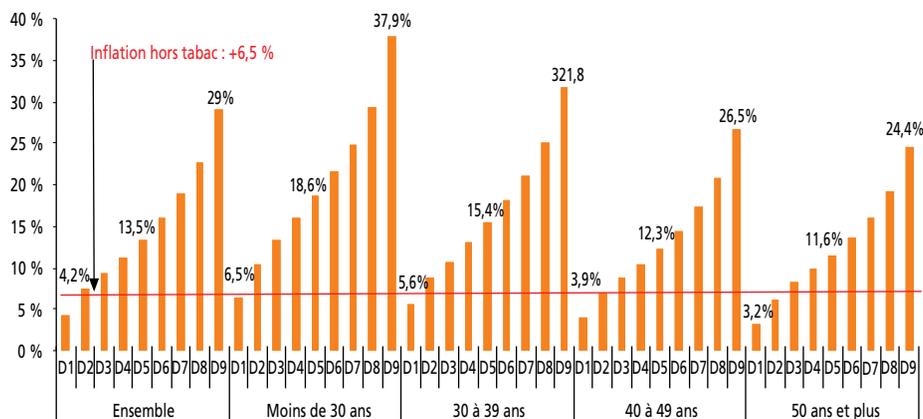
Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Les plus jeunes (les moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus favorables que le reste de la population (voir figure V 3.1-18), en relation avec des grilles indiciaires plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge : en euros constants la moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne de son salaire net d'au moins 2,7 % par an tandis que pour la moitié des 50 ans et plus, cette évolution était en moyenne d'au moins 1,2 % par an. Ainsi, on compte deux fois plus d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation parmi ceux de 50 ans et plus (21,1 % d'entre eux) que parmi les moins de 30 ans (10,4 % d'entre eux).

Les agents de catégorie B en 2007 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques (voir figure V 3.1-19), vraisemblablement tirées sur la première partie de la période 2007-2011 par le passage régulier d'agents du corps des instituteurs¹² vers celui des professeurs des écoles et depuis la fin 2010, par l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le NES (voir encadré 6). Au total, la moitié des agents qui appartenaient à la catégorie B en 2007 a vu son salaire net progresser d'au moins 15,1 % en euros constants sur la période 2007-2011, soit +2,0 % en moyenne par an. Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins nombreux (13,0 % d'entre eux) à avoir eu une augmentation de leur salaire net inférieure à l'inflation que les agents de catégorie C (18,7 % d'entre eux) et de catégorie A (16,5 % d'entre eux).

Sur la période 2007-2011, les évolutions de salaire net sont un peu plus dynamiques pour les hommes que pour les femmes, surtout en haut de la distribution (voir figure V 3.1-20). L'évolution annuelle moyenne est d'au moins 1,8 % en euros constants pour la moitié des hommes, et au moins de 1,4 % pour la moitié des femmes.

Figure V 3.1-18 : Distribution des évolutions de salaire net [*] entre 2007 et 2011 selon l'âge en 2007 en euros courants



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de moins de 30 ans en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 7 % ; 50 % des agents âgés de 30 à 39 ans en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents âgés de 50 ans ou plus en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 24 %.

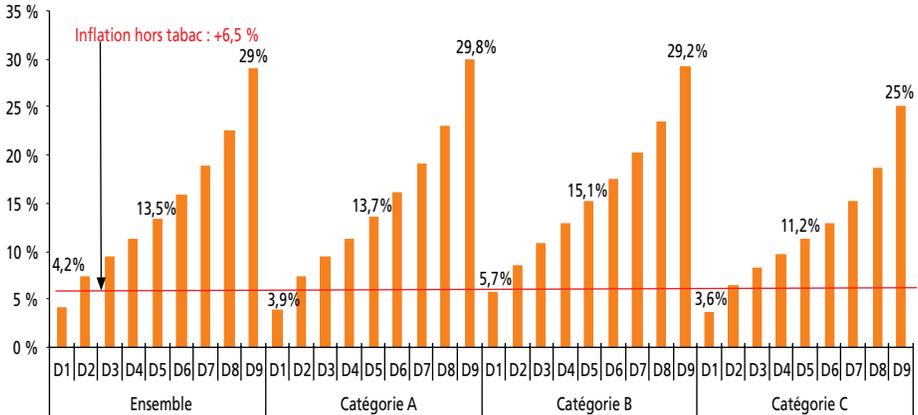
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

12 L'indice maximum des instituteurs (catégorie B) est égal à 515 ; il atteint 658 pour le premier grade de professeur des écoles (catégorie A) et 783 pour le dernier grade.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon la catégorie hiérarchique de 2007 en euros courants

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

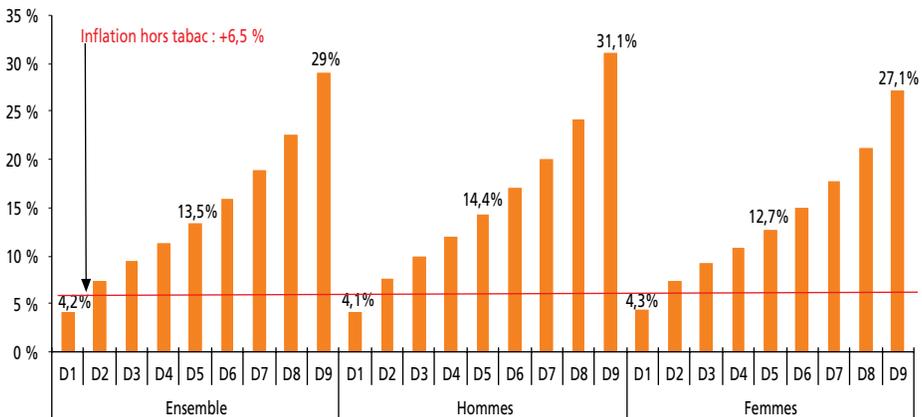
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de catégorie A de 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents de catégorie C en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 25 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-20 : Distribution des évolutions de salaire net (*) entre 2007 et 2011 selon le sexe en euros courants

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents présents en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des hommes présents en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 14 % ; 90 % des femmes présentes en 2007 et en 2011 ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 27 %.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Encadré 6 - La mise en place du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B

Le NES a vocation à devenir le nouveau cadre statutaire et indiciaire des corps de la catégorie B en permettant notamment de regrouper en une grille unique des corps qui relevaient auparavant de grilles indiciaires différentes.

Un décret mettant en œuvre le NES de la catégorie B a été publié pour chaque versant de fonction publique : décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 pour la fonction publique de l'État, décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 pour la fonction publique territoriale et décret n° 2011-661 du 14 juin 2011 pour la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique de l'État, les différents corps de catégorie B intègrent progressivement le dispositif, dont l'application a été conditionnée à la réalisation de fusions de corps. À ce stade, 50 corps, regroupant 153 000 agents, bénéficient de la grille du NES.

Au cours du second semestre 2013, l'adhésion au NES de trois nouveaux corps de catégorie B est prévue. Il s'agit des corps de contrôleurs du travail (3 500 agents), de techniciens supérieurs de l'Office national des forêts (3 500 agents), et d'officiers de port adjoints (320 agents).

La grille du NES a en outre fait l'objet d'une adaptation aux corps d'assistants de service social des administrations de l'État (ASS, 4 500 agents) : à compter du 1^{er} octobre 2012, les treize corps d'ASS ont fusionné pour donner naissance à un corps interministériel unique, dont les bornes indiciaires sont identiques à celles des deuxième et troisième grades du NES.

Dans la fonction publique territoriale, l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B bénéficient du NES, dont 142 000 fonctionnaires territoriaux (estimés d'après les bilans sociaux, hors ville de Paris). S'y ajoutent 35 000 agents relevant des cadres d'emplois d'assistants socio-éducatifs et d'éducateurs de jeunes enfants (qui bénéficient, à compter du 1^{er} juillet 2013, de la grille NES adaptée aux personnels sociaux), et 1 800 techniciens paramédicaux (qui bénéficient, depuis le 1^{er} mai 2013, de la grille NES adaptée aux professions paramédicales).

Dans la fonction publique hospitalière, le NES a été étendu aux corps administratifs et techniques. Les corps de personnels de rééducation et de personnels médico-techniques ont bénéficié, quant à eux, d'une structure de carrière en deux grades. Les bornes indiciaires du premier grade sont identiques à celles du deuxième grade du NES et la borne indiciaire supérieure du second grade correspond à celle du troisième grade du NES.

Une structure de carrière identique a été appliquée au corps des infirmiers de catégorie B, dans lequel ont été reclassés les personnels infirmiers qui n'ont pas opté pour une intégration dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, classé en catégorie A. **Pour la fonction publique hospitalière, de l'ordre de 190 000 agents (dont près de 100 000 infirmiers qui n'ont pas opté pour l'intégration dans le nouveau corps de catégorie A) relèvent, à ce jour, du NES.** Les agents de catégorie B de la filière socio-éducative bénéficieront au cours du second semestre 2013 de la grille NES adaptée aux personnels sociaux.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants en 2011 soit une baisse de 0,8 % en euros constants

En 2011, le salaire annuel net moyen en équivalent temps plein d'un agent territorial s'élève à 21 873 euros (voir figure V 3.1-21). Ce salaire annuel net moyen s'échelonne de 19 415 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 29 811 euros pour ceux des services départementaux d'incendie.

La progression en euros courants du salaire net moyen dans la fonction publique territoriale est stable par rapport à l'année précédente. Le salaire net moyen évolue différemment selon la collectivité employeur : la progression la plus faible est enregistrée dans les services départementaux d'incendie et de secours-SDIS (+0,6 %) tandis que la plus élevée, hors autres Épa locaux classés en autres collectivités, concerne les régions (+2,4 %).

En euros constants, compte tenu de la hausse des prix (+2,1 %), le salaire net moyen décroît de 0,8 %. La baisse du salaire net moyen en euros constants est plus marquée dans les communes et les départements. C'est dans les SDIS que la diminution en euros constants est la plus forte en lien avec l'arrivée d'agents en début de carrière dont les salaires sont moins élevés. Cette diminution intervient après l'évolution positive observée l'année précédente, laquelle s'expliquait par une revalorisation du statut des sapeurs-pompiers intervenue en 2010.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-21 : Évolution des salaires annuels nets moyens (*) entre 2010 et 2011 dans la fonction publique territoriale

	Répartition des effectifs 2011 (en %)	Salaires nets 2011	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 des salaires nets en euros constants (en %) ⁽¹⁾
Ensemble	100,0	21 873	1,3	-0,8
Cadres	7,9	38 446	0,3	-1,8
Professions intermédiaires	15,0	26 065	0,6	-1,5
Employés et ouvriers	75,1	19 306	0,9	-1,2
Indéterminés	2,0	21 340	4,0	1,9
Communes	56,0	20 784	1,2	-0,9
EPCI à fiscalité propre	10,1	22 882	1,5	-0,6
Départements	15,0	24 487	1,2	-0,9
Régions	4,6	22 432	2,4	0,3
CCAS et Caisse des écoles	6,7	19 415	1,2	-0,9
Services départementaux incendies	3,1	29 811	0,6	-1,5
Autres structures intercommunales	3,5	21 299	1,3	-0,8
Autres collectivités	1,1	24 680	4,1	2,0

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

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-22 : Décomposition du salaire annuel net moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2011

	Ensemble des agents				Titulaires			
	Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	Euros courants	Euros constants ⁽¹⁾	2010	2011	Euros courants	Euros constants ⁽¹⁾
Salaires bruts	25 536	25 907	1,5	-0,6	26 305	26 660	1,3	-0,8
- Traitement brut					20 350	20 562	1,0	-1,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées					5 955	6 098	2,4	0,3
					380	368	-3,2	-5,3
Cotisations sociales	3 949	4 034	2,2	0,1	3 945	4 047	2,6	0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	1 974	2 032	2,9	0,8	1 906	1 983	4,0	1,9
- CSG et CRDS (c)	1 975	2 002	1,4	-0,7	2 039	2 064	1,2	-0,9
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	21 587	21 873	1,3	-0,8	22 360	22 613	1,1	-1,0

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

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+ 2,1 % en 2011).

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

En 2011, le salaire annuel brut moyen des agents titulaires s'établit à 26 660 euros, composé de 20 562 euros de traitement brut indiciaire moyen auquel s'ajoutent 6 098 euros de primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement). Déduction faite de 4 047 euros de cotisations salariales moyennes, le salaire annuel net moyen des agents titulaires s'établit à 22 613 euros (voir figure V 3.1-22).

En 2011, le salaire brut moyen augmente de 1,3 % en euros courants, l'évolution des primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) étant plus dynamique (+2,4 %) que celle du traitement brut indiciaire (+1,0 %). En 2011, en lien avec l'augmentation du taux de retenue pour pension civile, le montant moyen de cotisations sociales augmente plus rapidement (+2,6 %) que le salaire brut moyen. Le salaire net moyen des agents titulaires augmente de 1,1 % en euros courants en 2011, ce qui correspond à une baisse de 1,0 % en euros constants.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique territoriale en 2010 et 2011 augmente de 2,3 % en euros courants, soit +0,2 % en euros constants

La rémunération moyenne des agents présents chez le même employeur les deux dernières années consécutives avec la même quotité de travail s'est accrue en 2011 de 2,3 % en euros courants (voir figure V 3.1-23) et de 0,2 % en euros constants (en tenant compte d'une inflation hors tabac de 2,1 %). Toutefois, en raison de la variété des employeurs territoriaux et de leurs politiques salariales, les évolutions selon le type de collectivité sont contrastées. Ainsi, la progression de la RMPP est la plus faible dans les établissements communaux (CCAS et caisses des écoles), soit +1,9 % en euros courants. Ce sont les seules collectivités pour lesquelles la RMPP en euros constants décroît. À l'opposé, l'augmentation de la RMPP atteint 3,6 % en euros courants dans les services départementaux d'incendie.

Figure V 3.1-23 : Structure des effectifs et évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP annuelle nette moyenne (*) selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et le type de collectivité (données provisoires)

	Répartition des effectifs en 2010 (en %)	Salaires nets 2011 (euros)	Évolution de la RMPP nette 2010/2011	
			En euros courants (en %)	En euros constants (en %) ⁽¹⁾
Ensemble	100,0	22 868	2,3	0,2
Cadres	7,9	40 359	3,0	0,9
Professions intermédiaires	14,9	27 275	3,1	0,9
Employés et ouvriers	76,2	20 164	2,0	-0,1
Indéterminés	1,0	24 709	3,5	1,4
Communes	56,0	21 623	2,1	0,0
EPCI à fiscalité propre	9,8	24 151	2,9	0,8
Départements	16,7	25 174	2,1	0,0
Régions	4,8	22 904	2,7	0,6
CCAS et caisses des écoles	5,2	20 685	1,9	-0,2
Services départementaux Incendies	3,5	30 132	3,6	1,5
Autres structures intercommunales	3,1	22 894	2,5	0,4
Autres collectivités	0,7	28 347	2,8	0,7

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

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés des collectivités locales présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(1) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

(*) Exprimée en équivalent temps plein annualisé.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

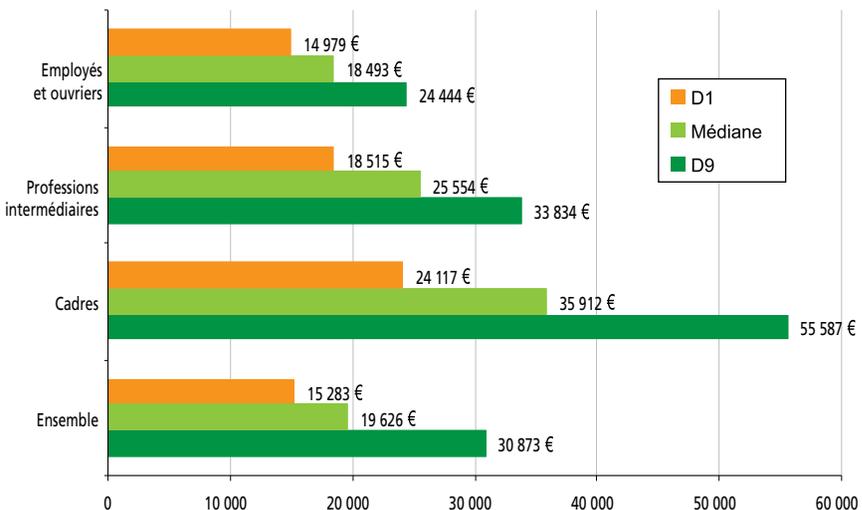
La moitié des agents de la FPT a perçu un salaire net annuel inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011

La moitié des agents territoriaux a perçu un salaire annuel net en équivalent temps plein annualisé inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011 (voir figure V 3.1-24). Compte tenu de la part prépondérante des ouvriers et employés dans les effectifs de la fonction publique territoriale (76,0 % au 31 décembre 2011), la distribution des salaires de cette catégorie décrit pour l'essentiel celle de l'ensemble des agents de la FPT : l'écart entre le salaire médian de l'ensemble des agents et celui des ouvriers et employés est limité à 1 133 euros annuels.

L'éventail des rémunérations est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,3), que chez l'ensemble des salariés (2,0). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et 1,8 pour les professions intermédiaires.

Figure V 3.1-24 : Déciles particuliers des salaires annuels nets moyens (*) dans la fonction publique territoriale en 2011 par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

[en euros]



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

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

Note de lecture : 10 % de l'ensemble des cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 117 euros en 2011 ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 554 euros ; 90 % des ouvriers et employés ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 444 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Dans la fonction publique territoriale, 159 000 bénéficiaires de la GIPA en 2012 contre 53 800 en 2011

En 2012, 75,8 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA pour la période 2007-2011 (voir figure V 3.1-25), en augmentation de 123 % par rapport au montant versé en 2011 pour la période 2006-2010. La prime correspondant à la GIPA a été versée à 159 000 agents (dont 150 000 titulaires, voir figure V 3.1-26), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen de 477 euros. Ce sont principalement les agents titulaires de catégorie C qui en ont bénéficié : ils sont ainsi cinq fois plus nombreux en 2012 qu'en 2011 à avoir bénéficié de la GIPA.

Figure V 3.1-25 : Montants versés au titre de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

	Ensemble		dont titulaires		dont non-titulaires sur emplois permanents	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Dépense totale (en millions d'euros)	34,0	75,8	30,0	69,0	4,0	6,8
Montant moyen perçu par agent bénéficiaire (en euros)	632	477	646	461	600	721

Source : enquête complémentaire aux bilans sociaux, DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Figure V 3.1-26 : Effectifs bénéficiaires de la GIPA dans la fonction publique territoriale en 2011 et 2012

	Ensemble		dont titulaires		dont non-titulaires sur emplois permanents	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Nombre d'agents éligibles	149 000	250 000	137 000	236 000	12 000	14 000
Nombre d'agents bénéficiaires	53 800	159 000	47 000	150 000	6 800	9 000
dont catégorie A	13 100	16 800	10 000	13 300	3 100	3 500
dont catégorie B	15 200	19 800	12 700	16 800	2 500	3 000
dont catégorie C	25 100	121 200	24 000	118 600	1 100	2 600

Source : enquête complémentaire aux bilans sociaux, DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Dans le secteur hospitalier public, le salaire net moyen progresse de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,6 % en euros constants

Il importe de rappeler en préambule que le champ couvert ici correspond aux établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364). À ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,2 million d'équivalents temps plein annualisés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Environ 80 % se situent dans les établissements publics et 20 % se répartissent à part égale dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif.

Dans le secteur hospitalier public, les salariés ont perçu en 2011 un salaire net annuel moyen de 26 490 euros (voir figure V 3.1-27). Le salaire net moyen progresse donc de 1,5 % en euros courants en 2011, soit -0,6 % en euros constants en tenant compte d'une inflation hors tabac de +2,1 %. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 23 240 euros, soit une progression de +1,8 % en euros courants et une baisse de 0,3 % en euros constants. Le salaire moyen baisse en euros constants pour les catégories des « médecins, pharmaciens, psychologues » et dans une moindre mesure pour les catégories « agents de services et employés administratifs » et « professions intermédiaires soignantes et sociales ». En revanche, il augmente dans les trois autres catégories.

13 Hors stagiaires.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-27 : Évolution entre 2010 et 2011 des salaires nets annuels moyens⁽¹⁾

	Secteur hospitalier public			
	SNA en 2010 en euros courants	SNA en 2011 en euros courants	Évolution 2010/2011 en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 en euros constants (en %) ⁽²⁾
Médecins, pharmaciens, psychologues	56 397	56 070	-0,6	-2,6
Cadres direction, adm., gestion	41 931	43 221	3,1	0,9
PI soignants et sociales**	27 058	27 560	1,9	-0,3
PI administratives et techniques	24 282	24 920	2,6	0,5
Agents de service et employés adm. ***	19 657	19 946	1,5	-0,6
Ouvriers	18 996	19 552	2,9	0,8
Non ventilés	26 093	31 181	19,5	17,0
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	26 106	26 493	1,5	-0,6
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	22 827	23 235	1,8	-0,3

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

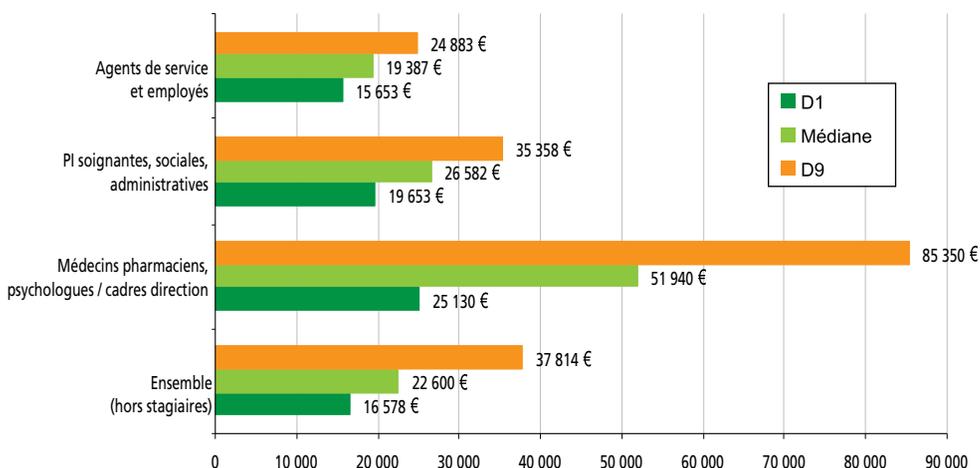
(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2010).

La moitié des agents du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011

La moitié des salariés du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011 (voir figure V 3.1-28). L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,4, que parmi l'ensemble des salariés des hôpitaux publics (2,3). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et à un niveau légèrement plus élevé (1,8) pour les professions intermédiaires.

Figure V 3.1-28 : Distribution des salaires nets annuels moyens (*) dans le secteur hospitalier public en 2011

[En euros]



Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Note de lecture : en 2011, 10 % de l'ensemble des médecins, pharmaciens et cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 130 euros ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 26 582 euros ; 90 % des agents de service, employés et ouvriers ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 883 euros.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans le secteur hospitalier public en 2010 et 2011 augmente de 3,3 % en euros courants, soit +1,1 % en euros constants

Le salaire moyen des personnes en poste tout au long de l'année en 2011 et 2010 dans le même établissement avec la même quotité de travail - hors stagiaires, contrats aidés, étudiants et internes - a progressé de 3,3 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure V 3.1-29). Dans le secteur hospitalier public, l'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place et le salaire net annuel moyen est dû aux effets d'entrées-sorties et notamment aux départs à la retraite. Par ailleurs, l'évolution de la RMPP s'explique en partie par l'impact du protocole d'accord du 2 février 2010. D'une part, ce protocole a prévu le reclassement au 1^{er} décembre d'une partie des corps infirmiers de la catégorie B vers la catégorie A et la revalorisation de la catégorie B du corps infirmier. D'autre part, il a prévu en juin 2011 la revalorisation de la catégorie B des corps administratifs, médico-techniques et techniques. Après prise en compte de l'inflation hors tabac, l'évolution de la RMPP dans le secteur hospitalier public se ramène à +1,1 % en euros constants. Restreinte aux salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres », elle progresse de 1,3 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP est stable en euros constants (+0,1 %).

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-29 : Évolution entre 2010 et 2011 de la RMPP nette annuelle moyenne⁽¹⁾ selon la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	RMPP nette 2010/2011 en euros courants	RMPP nette 2010/2011 en euros constants ⁽²⁾
Médecins, pharmaciens, psychologues	2,2	0,1
Cadres direction, adm., gestion	4,0	1,9
PI soignantes et sociales**	4,1	1,9
PI administratives et techniques	4,1	2,0
Agents de service et employés adm. ***	2,7	0,6
Ouvriers	3,3	1,1
Non ventilés	3,5	1,3
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	3,3	1,1
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	3,5	1,3

Source : Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents. La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés ayant exercé en 2010 et en 2011 dans le même établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364) avec la même quotité de travail.

** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

**** y.c. non ventilés.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).

28,8 millions d'euros versés en 2011 aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public au titre de la GIPA

En 2011, on estime à 28,8 millions d'euros le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période 2006-2010. Pour mémoire, en 2009, la dépense au titre de la GIPA avait été estimée à 33 millions d'euros pour environ 45 000 personnels non médicaux et à 26,6 millions d'euros en 2008 pour 41 200 agents comptabilisés en équivalents temps plein (ETP).

Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, quatre dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008 ;
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009 ;
- la réforme globale du dispositif des CET instituée par le nouveau décret du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État (impact en 2010 : les agents ayant jusqu'au 31 décembre 2009 pour faire leur choix) ;
- la mesure de transferts de jours de CET au RAFFP (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

L'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE pour l'année 2012 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Sur ce champ, 47 586 agents ont bénéficié du rachat de jours de CET (soit +9,9 % par rapport à 2011) pour un montant total de 61,8 millions d'euros (+21,4 % par rapport à 2011), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 300 euros et un montant médian de 800 euros (voir figure V 3.1-30).

Figure V 3.1-30 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels en 2012

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0 %	1 300	250	800	2 960
Moins de 30 ans	2,4 %	893	160	640	1 875
30 à 34 ans	8,6 %	1 051	240	720	2 375
35 à 39 ans	14,2 %	1 200	250	800	2 625
40 à 44 ans	14,9 %	1 265	250	800	2 800
45 à 49 ans	13,9 %	1 367	250	875	3 125
50 à 54 ans	17,7 %	1 297	250	800	3 000
55 ans et plus	28,3 %	1 446	250	845	3 280
Hommes	67,0 %	1 463	260	938	3 250
Femmes	33,0 %	969	195	625	2 125

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

En 2012 comme les deux années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires. Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales ainsi que le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

Encadré 7 : Le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps

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

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 € pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B et 65€ pour la catégorie C ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31/12/2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 et 2008.

La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des jours CET allant au-delà des modalités ouvertes à la FPE (décrets n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) : au lieu d'un plafond à 4 jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation de 50 % des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique territoriale, les données concernant le nombre de bénéficiaires et les montants versés au titre du rachat de jours CET n'ont pu être réactualisées. Les dernières données disponibles ont déjà publiées dans les éditions précédentes du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Ainsi, aucun rachat de jour de CET n'avait eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Fin 2007, 40 % des agents disposant d'un CET (35 600 agents) avaient demandé à bénéficier du dispositif de « rachat » ou de « revente » (selon les termes du décret du 12 novembre 2007, il s'agit d'une « indemnité compensant certains jours de repos travaillés »).

Dans les établissements publics de santé, on estime à 17 000 le nombre de jours rachetés aux agents en 2011, pour un montant total de 5,2 millions d'euros, dont 73 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. À ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni leurs caractéristiques.

Bibliographie

- BARADJI, E. et PEYRIN, A. (2011), « L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A + en 2007 », Dossier 2.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- BEN YAALA, M, BESSON, L. et POULIQUEN, E. (2012), « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2010 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, *Faits et chiffres 2012*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSIERE, S. et POUGET, J. (2007) « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- DGAFP, Documents et méthodes (février 2012) « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP (Insee) ».
- DGAFP, Documents et méthodes (mars 2013) « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information SIASP (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique ».
- KERJOSSE, R. et MICHEL, C. (2013), « Les salaires des agents de l'État. En 2010, les salaires augmentent de 0,8 % en euros constants », Insee Première, n° 1443, avril.
- KERJOSSE, R. et MICHEL, C. (2012), « Fonction publique territoriale : en 2010, les salaires baissent de 0,2 % en euros constants », Insee Première n° 1427, décembre.
- KERJOSSE, R. et PINEL, C. (2013), « Secteur privé et entreprises publiques : en 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », Insee Première n° 1471, octobre.
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2013 », Insee, *Informations Rapides*, n° 140, 20 juin 2013.
- Insee Références (2012), *Femmes et Hommes. Regards sur la parité, fiches thématiques*.
- Insee Références (2012), *Emploi et salaires, fiches thématiques*.