

ÉLÉMENTS STATISTIQUES DE REFERENCE SUR L'ÉVOLUTION GLOBALE DES REMUNERATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

MARS 2016



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1) <i>Les principaux concepts et indicateurs de salaire dans la fonction publique.....</i>	<i>4</i>
2) <i>Sources statistiques, méthodologie.....</i>	<i>6</i>
3) <i>État d'avancement du cahier des charges statistique portant sur la mesure de l'évolution des rémunérations, et perspectives.....</i>	<i>8</i>
I. L'ÉVOLUTION DES REMUNERATIONS.....	11
I.1 – LES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DES REMUNERATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE .	11
I.1.1 - DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE	11
I.1.2 - DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT	13
_Toc438560474	
I.2 – LES ELEMENTS DE COMPARAISONS PUBLIC-PRIVE.....	17
II. LE BILAN DES MESURES GENERALES DE POLITIQUE SALARIALE.....	24
II.1 - BILAN DES MESURES GENERALES ET DES ATTRIBUTIONS DE POINTS DIFFERENCIES.....	27
II.2 – COMPARAISON DU MINIMUM DE TRAITEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU SMIC..	28
II.3 – ÉVOLUTION DU TAUX DE PRIMES.....	30
II.4- BILAN DES MESURES CATEGORIELLES MINISTERIELLES	32
II.5- LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	33
II.6- L'INDEMNITE DE RESIDENCE	36
II.7- LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT	37
II.8- L'ACTION SOCIALE.....	38
III. LES DEPENSES DE PERSONNEL DANS LES FINANCES PUBLIQUES	40
III.1 – LES DEPENSES DE PERSONNEL.....	40
III.1.1 LES DEPENSES DE PERSONNEL DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE (DONNEES BUDGETAIRES)	40
III.1.2 LES DEPENSES DE PERSONNEL DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES (COMPTABILITE NATIONALE)	42
III. 2 - L'ÉVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL.....	43
III. 2.1 L'ÉVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL SELON LA COMPTABILITE NATIONALE	43
III.2.2 L'ÉVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT DANS LE BUDGET DE L'ÉTAT.....	45
III.2.3 L'ÉVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	47
III.2.4 L'ÉVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE... ..	49

RÉFÉRENCES :

- Baradji E. et Dorothée O. (2014), « L'emploi dans la fonction publique en 2012 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents », Vue 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2014*, DGAFP.
- Baradji E. et Duval J. (2015), « L'emploi dans la fonction publique en 2013 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents », Vue 1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2015*, DGAFP.
- Besson L., Loquet J. et Pouliquen E. (2014), « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2012 », Vue 3.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2014*, DGAFP.
- Hama S., Loquet J., Nahon S., et Pouliquen E. (2015), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2013 », Vue 3 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2015*, DGAFP.
- Davie E. (2014), « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », *Point Stat n°9*, DGAFP.
- DGAFP, Études, recherches et débats (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre ».
- DGAFP, Documents et méthodes (novembre 2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec SIASP (Insee) 2011 ».
- 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 ».
- DGAFP (décembre 2015), « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – troisième trimestre 2015 », *Stats Rapides n° 16*.
- Lebon I., Bunel M., Chantreuil F., Gavrel F. et Guironnet J.P (2015) « Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique », http://crem.univ-rennes1.fr/Documents/Docs_eq_epcs/Decomposition_des_inegalites_liees_au_genre_au_sein_de_la_fonction_publique.pdf
- Meurs D., Fremigacci F., Gobillon L., Ponthieux S. Roux S. (2015), « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », http://economix.fr/pdf/DMeurs_Rapport_final_141002.pdf
- Narcy M., Duvivier C., Duguet E. et Lanfranchi J. (2015). « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique », http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf
- Insee (2015), Insee Références Emploi et salaires, fiches thématiques.
- Insee (2015), Insee Références France Portrait Social.
- Chaput H., Pinel C. et Wilner L. (2015), « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques. En 2013, le salaire net moyen baisse de 0,3% en euros constants », Insee Première n° 1565, Insee.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (avril 2015), « Les salaires dans la fonction publique en 2013 (premiers résultats) », Informations Rapides et Stats Rapides.
- Michel C. (2015), « Les salaires dans la fonction publique d'État. En 2013, le salaire net moyen baisse de 0,7% en euros constants », Insee Première n° 1564, Insee.
- Michel C. (2015), « Les salaires dans la fonction publique territoriale. En 2013, le salaire net en euros constants », Insee Première n° 1571, Insee.
- Nahon S (2014), « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privé et public », Études et Résultats n°879.
- Baradji E., Dorothée O., Pouliquen E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », Point Stat n°17, DGAFP.
- Bessière S., Pouget J. (2007), « Les carrières dans la fonction publique d'État : premiers éléments de caractérisation », Les salaires en France édition 2007, Insee.
- Daussin-Benichou J.-M., Koubi M., Leduc A., Marc B., « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », Emploi et salaires édition 2014, Insee.

INTRODUCTION

1) Les principaux concepts et indicateurs de salaire dans la fonction publique

a) Les principaux concepts de salaire

↳ Le **salaire brut** correspond à l'intégralité des sommes perçues par l'agent au titre de son contrat de travail pour les contractuels, et de son emploi pour les fonctionnaires, avant toute déduction de cotisations obligatoires.

Il correspond, **pour les fonctionnaires**, à la rémunération définie à l'article 20 du statut général, soit au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes (yc indemnités de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire).

Pour **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Dans la fonction publique, **le salaire brut** est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du fonctionnaire :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010 puis 8,12 % en 2011 et 8,39 % en 2012, ce taux augmentant chaque année par paliers de 0,27 point selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010). De surcroît, le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariales et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Ainsi, la retenue pour pension civile s'est établie à 8,76 % en 2013, et à 9,14 % en 2014. Elle est de 9,54 % en 2015 ;
- la CSG déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la CSG non déductible 2,4 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis ;
- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut.
- la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFP.

↳ **Le traitement brut ou traitement indiciaire brut (TIB)**, également appelé **traitement de base**, correspond à la part principale liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire. Il est calculé par la multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points (« grille indiciaire »), et la valeur du point fonction publique. C'est le traitement avant tout complément et retenue.

Figure 1. Traitements indiciaires caractéristiques dans les trois versants de la fonction publique au 15/12/2015

Niveau de traitement	Indice majoré	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net ⁽¹⁾
Minimum	309	1 431 €	1 182 €
Minimum catégorie C	321	1 486 €	1 228 €
Sommet de grille (IM821)	821	3 801 €	3 106 €
Début hors échelle (A1)	881	4 079 €	3 333 €
Sommet hors échelle (G)	1501	6 950 €	5 678 €

Source : DGAFP

(1) prélèvements obligatoires à la source déduits : retenue pour pension (9,54 % du traitement depuis le 1er janvier 2015), CSG (7,5 % sur une assiette de 98,25 % du traitement), CRDS (0,5 % sur une assiette de 98,25 % du traitement) et contribution de solidarité (1 %).

↳ **Les primes, indemnités et rémunérations annexes** comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

↳ Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au **saire net de prélèvements**. 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).

↳ Les salaires peuvent être exprimés en **euros courants** ou en **euros constants**. Le salaire en euros courants (ou en valeur nominale) correspond au montant du salaire tel qu'il est réellement touché par l'agent. Le salaire en euros constants correspond au salaire corrigé de l'inflation des prix. Par ailleurs, les salaires sont presque toujours calculés en **équivalent temps plein annualisé (EQTP)** : compris entre 0 et 1, l'EQTP correspond pour un agent au rapport entre son nombre d'heures rémunérées dans l'année et le nombre d'heures rémunérées correspondant à un service à temps complet toute l'année.

↳ **Le point fonction publique** est égal au $1/100^{\text{ème}}$ de la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, qui est publiée par décret lors de chaque revalorisation. Elle permet de déterminer la valeur du traitement indiciaire brut des fonctionnaires (traitement indiciaire brut annuel = valeur du point x indice majoré). Depuis le 1^{er} juillet 2010, la valeur du point est fixée à 55,5635 €. L'évolution du point fonction publique est donc partagée par l'ensemble des fonctionnaires mais ne prend pas en compte les autres facteurs d'évolution de la rémunération.

b) Les principaux indicateurs sur les rémunérations

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations produits par la DGAFP sont :

- le salaire moyen par tête (SMPT)
- la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)
- l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)

L'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) dépend à la fois de l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période, et de l'effet des mouvements d'entrées-sorties (par exemple, recrutements et départs à la retraite).

Dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du SMPT entre deux années est décomposée entre l'évolution du salaire moyen à structure constante (une évolution à corps, grade et échelon constants) et un effet de structure (changement de corps-grade ou échelon) :

- **l'évolution du salaire moyen à structure constante** est l'évolution qu'aurait connue le salaire moyen si les effectifs par corps, grade et échelon n'avaient pas été modifiés entre les deux années.
- **L'effet de structure** (aussi appelé **GVT solde**) mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du SMPT et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif (dit GVT positif), et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria ou GVT négatif), généralement négatif :
 - **l'effet de carrière lié à l'avancement des personnes en place**, dit « **glissement vieillesse technicité** » (**GVT positif**) : il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures individuelles et des mesures catégorielles.
 - **l'effet d'entrée / sortie** (dit **GVT négatif** ou **effet de Noria**) qui se caractérise principalement par l'arrivée de débutants et le départ de personnes expérimentées dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants souvent plus jeunes. Il pèse donc souvent négativement sur l'évolution du SMPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées, généralement consécutives. A la DGAFP, seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées, chez le même

employeur et avec la même quotité de travail les deux années, sont qualifiées de « personnes en place ». Ceci vise à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

Les trois sources de progression des rémunérations pour ces agents présents 24 mois consécutifs sont :

- les **mesures générales** qui concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par exemple, revalorisation du point fonction publique (la dernière revalorisation de 0,5 % est intervenue le 1er juillet 2010). Il peut également s'agir de l'attribution uniforme de points d'indice, de l'attribution de primes exceptionnelles pour l'ensemble des agents, ou de la modification des taux de prélèvements à la charge des salariés.
- les **mesures catégorielles** qui concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique ou le statut des emplois. La revalorisation du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire à compter du 1er janvier 2014 et du 1er janvier 2015 (Décrets n° 2013-1256 et n° 2013-1257) ; et l'harmonisation et convergence, en novembre 2014, des montants de l'indemnité spécifique de service servie aux corps techniques de la catégorie B (ministère de l'écologie) en conséquence de la fusion de certains corps techniques et de leur adhésion au nouvel espace statutaire (Décret n° 2014-1404) en sont deux exemples. Certaines mesures catégorielles, qui touchent par exemple le raccourcissement de la durée de certains échelons, peuvent relever du GVT positif.
- Les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie exclusivement à la notion de GVT positif. Ces mesures se décomposent en des **mesures automatiques** qui peuvent être assimilées à la **part « vieillesse »** du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) ; et des **mesures non automatiques** que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines, qui peuvent être assimilées à la **part « technicité »** du GVT positif (places offertes aux concours) et à sa part « **glissement** » (nombre de promotions au choix de grade ou de corps).

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI) et l'Indice de Traitement Net-Grille Indiciaire (ITN-GI) : dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes), et d'autre part toutes les réformes statutaires intervenues sur la période portant sur le traitement indiciaire des agents fonctionnaires des ministères. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.

2) Sources statistiques, méthodologie

Pour les trois versants de la fonction publique, les données sont issues d'une part de **sources administratives** (notamment celles liées à la paye des agents) et d'autre part **d'enquêtes spécifiques**.

a) Une source commune aux trois versants de la fonction publique

Le système d'information des agents des services publics (SIASP) :

Produit par l'Insee à partir de l'année de référence 2009, ce système d'information est une déclinaison des déclarations annuelles de données sociales (DADS) spécifique à la fonction publique. Depuis l'édition 2011-2012 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, ce fichier remplace ceux utilisés précédemment (fichier général de l'État pour la FPE et DADS pour la FPT et la FPH, tous deux produits par l'Insee) pour toutes les données de salaires dans la fonction publique. Les données sont produites en collaboration entre l'Insee, la Drees, la DGCL (Département des études et des statistiques locales) et la DGAFP (Département des études et des statistiques).

Les traitements dans la chaîne de production du fichier SIASP (champ couvert, identification des employeurs, définition des postes de travail, suivi des quotités de travail, caractéristiques des salariés et notamment leur statut, etc.) ne permettent pas de garantir la comparabilité totale des concepts et des niveaux de salaires avec ceux préalablement observés à partir du FGE pour la FPE et des DADS pour la FPT et la FPH (et publiés précédemment).

b) Pour la fonction publique de l'État

L'exploitation du système d'information des agents des services publics (SIASP, voir ci-dessus) à partir de 2009 et l'exploitation annuelle des fichiers de paye des agents de l'État (FGE) pour les salaires jusqu'en 2009.

Ces sources permettent de connaître tous les éléments de la rémunération brute et nette de l'ensemble des agents de l'État : traitement indiciaire, primes, prélèvements et cotisations sociales, ainsi que plusieurs indicateurs tels que le Salaire Moyen Par Tête (SMPT) et la Rémunération Moyenne des Personnes en Place (RMPP).

Ces sources, exhaustives, fournissent les estimations les plus robustes en matière de rémunérations (en niveau et en évolution) dans la fonction publique de l'État. Ces sources étant annuelles, elles ne sont en revanche pas adaptées à des analyses conjoncturelles.

L'exploitation des fichiers de paie ON de la DGFIP :

Les données mensuelles de la direction générale des finances publiques sont issues directement des applications de paye. Le périmètre concerné est l'ensemble des agents des ministères, hors militaires et personnels à l'étranger, ainsi que les agents de quelques établissements publics pour lesquels la paye est prise en charge par la DGFIP (paye à façon), notamment : certaines universités devenues autonomes, Météo-France, CNDP, CRDP, Onisep, Cereq, Onac, Onic, ENA, ENM,... et une partie des effectifs de l'ONF. L'exploitation de ces sources porte sur un champ non exhaustif (plus limité donc que SIASP), mais permettent un suivi précoce des mesures salariales, par exemple la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) ou la prime de fonctions et de résultats (PFR).

Les estimations de la direction du budget :

La direction du budget estime l'impact des différents facteurs (mesures portant sur la valeur du point, mesures statutaires et indemnitaires, effet de carrière, effet des entrées et sorties) sur l'évolution de la masse salariale d'une année sur l'autre.

Ces estimations s'appliquent à l'ensemble des agents rémunérés sur le budget de l'État et concernent l'évolution des rémunérations brutes.

c) Pour la fonction publique territoriale et hospitalière

L'exploitation du système d'information des agents des services publics (SIASP, voir ci-dessus) à partir de 2009 et les déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'Insee pour les salaires jusqu'en 2008 :

Les collectivités locales et les établissements publics de santé sont concernés par le système de collecte des données sociales (communément appelé DADS). Ce système, conçu comme outil de déclaration unifiée des données nécessaires à la collecte des cotisations sociales et aux déclarations fiscales des employeurs, permet l'établissement d'agrégats nationaux. Pour les employeurs publics relevant de la FPT et de la FPH, ces agrégats concernent l'ensemble des éléments de rémunération ayant des incidences sur les assiettes de calcul des montants imposables, de la contribution sociale généralisée ou du RDS par exemple.

Les bilans sociaux des collectivités de la DGCL et leurs enquêtes complémentaires (pour la FPT) :

Les bilans sociaux, à savoir les rapports transmis aux comités techniques paritaires, font l'objet d'une exploitation statistique nationale tous les deux ans (2003, 2005, 2007, 2009, 2011).

Les données sur les rémunérations et charges susceptibles d'être recueillies à ce titre comprennent la NBI et les montants des primes y compris les heures supplémentaires. Cela concerne les personnels fonctionnaires, non-titulaires sur emplois permanents ou non permanents, ainsi que les assistantes maternelles.

La DGCL a réalisé une enquête complémentaire aux bilans sociaux portant notamment sur la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat.

Les enquêtes et sources spécifiques de la DGOS (pour la FPH) :

La source CABESTAN : les données sont issues du dispositif de suivi quadrimestriel de l'exécution des EPRD (État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) des établissements publics de santé et privés non lucratifs. L'exploitation de cette source ne permet pas encore d'afficher pour l'ensemble des 3 thèmes « Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) », « Compte-Epargne-Temps (CET) » et « Indemnisation des Heures Supplémentaires », des résultats au niveau national. En effet, on constate un taux de réponses partielles encore assez élevé et une obligation de filtrage d'une partie des données renseignées. La méthodologie retenue

consiste à sélectionner dans CABESTAN les établissements ayant répondu à tous les indicateurs du thème concerné pour les exercices 2009 et 2010 (3ème état quadrimestriel, soit la situation cumulée constatée au cours de la période courant du 1er janvier au 31 décembre de l'année).

Par ailleurs, la DGOS réalisait différentes enquêtes auprès des établissements hospitaliers.

Seule l'enquête « coûts et carrières » réalisée par la DGOS permettait de connaître les éléments sur la rémunération nette des agents de la fonction publique hospitalière. Cette enquête couvrait une période de 5 ans. Une bonne part des résultats était issue d'informations relatant l'historique de carrière des agents sur les 5 dernières années ; les informations concernant les rémunérations étaient directement issues de données de paie des 2 dernières années.

L'enquête était réalisée sur un échantillon d'établissements représentatifs de la distribution des personnels en filières, mais elle ne produisait que des données non redressées.

d) Méthodologie d'évaluation des rémunérations moyennes

Les comparaisons de salaires moyens fonction publique / privé exigent de tenir compte des différences dans les méthodes statistiques utilisées et dans les structures des effectifs entre le secteur public et le secteur privé.

Dans le secteur privé

Les déclarations annuelles des données sociales (DADS) des entreprises (effectifs, salaires) portent sur les salariés présents ou non toute l'année, en équivalent temps plein (EQTP) annualisé pour les salaires mensuels moyens (hors secteur agricole et services à la personne). Les salaires bruts et nets comprennent les primes et indemnités. Les salaires nets sont nets des cotisations sociales, CSG et CRDS.

3) État d'avancement du cahier des charges statistique portant sur la mesure de l'évolution des rémunérations, et perspectives

À la fin 2007, un panorama d'indicateurs statistiques avait été dressé afin d'améliorer le suivi de l'évolution des rémunérations dans les trois versants de la fonction publique. De nouveaux outils de mesure devaient être valorisés ou produits de manière plus rapide ou développés dans le cadre du service statistique public. En particulier, un groupe de travail (Insee, DGAFP/DES, Drees, DGCL/DESL), animé par l'Insee et la DGAFP à partir de l'automne 2008, a permis de garantir la faisabilité progressive d'indicateurs pertinents. Ces indicateurs intègrent, à la fois en évolutions moyennes et en évolutions individuelles (distributions), pour les différentes composantes de la rémunération (traitement brut, heures supplémentaires, primes et indemnités) : **la prise en compte des caractéristiques propres des salariés de la FPE, de la FPT et de la FPH** (temps partiel, temps non complet, catégorie socioprofessionnelle ou/et filière métier, titulaires/non-titulaires) ; **la prise en compte des différents types d'employeurs de la FPT et de la FPH.**

a) Avancées en matière d'information statistique sur les rémunérations

Depuis 2008, conformément au protocole d'accord de février 2008 (cahier des charges statistique), les indicateurs de suivi des rémunérations sont systématiquement actualisés chaque année et de nouveaux indicateurs ont progressivement été publiés. Sans prétendre à l'exhaustivité, on rappellera ci-dessous quelques-unes des nombreuses avancées intervenues en matière d'information statistique sur les rémunérations :

- la **palette des indicateurs précédents** (SMPT, RMPP sur 2 ans et RMPP sur 5 ans pour la FPE) a été **actualisée chaque année** ;
- dans chaque versant de la fonction publique, le **SMPT a été décliné** notamment par sexe, statut et catégorie, et par type d'employeur dans la FPT ; pour aller au-delà des situations moyennes, des éléments de la **distribution du salaire des agents** sont également publiés ;
- dans la fonction publique de l'État, des travaux ont été menés sur **la décomposition de l'évolution du salaire moyen entre deux années consécutives** (évolution à structure constante, effet de structure, évolution des salaires des personnes en place, effet de carrière) ; **la part des primes, en isolant les heures supplémentaires, dans le salaire net global** des agents titulaires à temps complet, selon le sexe, la catégorie d'agent ou leur catégorie socioprofessionnelle. **Des analyses plus « sophistiquées »**, faisant notamment appel à **l'exploitation de panels d'agents**, ont fourni des premiers éléments, en premier lieu pour les agents de l'État, sur **les salaires moyens des nouveaux embauchés dans la fonction publique**, aux fins de comparaison avec ceux des jeunes

embauchés par une entreprise relevant du secteur privé ; **les carrières salariales de différentes cohortes de fonctionnaires** (notamment des fonctionnaires âgés de moins de 30 ans), entrés dans la fonction publique à des périodes différentes ; **les salaires des agents en fin de carrière**, en lien avec le niveau des pensions.

En outre, **la mise en place en 2009 d'une source unique** pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique, à savoir le système d'information sur les agents des services publics (SIASP, produit par l'Insee), **a été l'occasion d'harmoniser les concepts et les méthodes** pour le calcul des indicateurs de niveau et d'évolution des rémunérations. Ceci **améliore ainsi leur comparabilité en favorisant les comparaisons avec le secteur privé** :

- les salaires sont **exprimés en équivalent temps plein (EQTP) annualisé pour chaque versant de la fonction publique**, ce qui permet une meilleure comparaison des niveaux de salaire entre les trois versants de la fonction publique, mais également entre fonction publique et secteur privé ;
- pour chaque versant de la fonction publique, **la RMPP est calculée de façon comparable sur les agents présents 24 mois sur deux années déterminées chez le même employeur, à quotité de travail inchangée** ;
- le champ de suivi des salaires dans les trois versants de la fonction publique porte sur la **France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte) à l'instar du secteur privé** ;
- on identifie des populations d'agents dans chacun des versants de la fonction publique **ayant vu leur rémunération augmenter moins vite que l'inflation au cours de l'année**.

De façon progressive, le champ retenu pour le suivi des salaires s'élargit.

Pour la FPE, le champ de suivi des salaires, précédemment restreint aux agents des ministères, s'est étendu aux agents des établissements publics. Des travaux sont engagés afin d'améliorer le suivi des situations en matière de rémunération avec le ministère de la Défense pour les militaires.

Pour le versant territorial, le champ de suivi des salaires concerne les salariés des collectivités locales, hors assistants maternels et familiaux, avec un objectif de complétude du champ. Dans l'édition 2015 du rapport annuel sur l'État de la fonction publique, des éléments par statut (fonctionnaires, contractuels, autres catégories et statut) ont pu être produits.

Pour le versant hospitalier, le champ était jusqu'alors circonscrit aux établissements publics hospitaliers (salariés ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière - APET 8610Z ou catégorie juridique 7364). Il vient d'être étendu aux établissements sociaux et médico-sociaux pour l'édition 2015 du Rapport annuel sur l'État de la fonction publique (sur données 2013). Par ailleurs, des éléments par statut (fonctionnaires, contractuels, autres catégories et statut) ont également été intégrés.

Par ailleurs, dans l'édition 2015 du rapport annuel, la **RMPP** a été plus finement décomposée dans les trois versants, pour permettre d'aller au-delà de la moyenne (évolution des déciles et déciles d'évolution). Une **décomposition de la structure de la rémunération** (traitement indiciaire, part des primes,...) a également été réalisée dans chaque versant de la fonction publique.

Un chantier de réduction des délais de production est en cours, initié par la publication en août 2013 de premiers indicateurs sur les niveaux et les évolutions de salaire en 2011 dans chacun des versants de la fonction publique. Les premiers résultats sur les salaires dans les trois versants de la fonction publique en 2013 ont été publiés le 27 avril 2015. La DGAFP vise une publication dans un calendrier similaire pour 2016. À terme, l'objectif visé est de produire des premiers résultats sur les salaires relatifs à l'année N au cours du premier trimestre de l'année N+2.

b) Les perspectives d'amélioration du suivi statistique

Des améliorations du suivi statistique sont envisagées :

- **le SMPT et la RMPP ont vocation à être déclinés de manière plus détaillée à partir de 2016** :
 - o **par type de population : par catégorie socioprofessionnelle détaillée** (croisant PCS-Insee et situation statutaire et hiérarchique des agents, c'est d'ores et déjà le cas pour la FPE) ;
 - o **par catégorie plus fine d'employeur public** (c'est déjà le cas dans la FPT) ;
 - o **au niveau géographique**.

- les niveaux et l'évolution du salaire des **entrants** et des **sortants**, ainsi que l'impact de ces mouvements sur l'évolution du salaire moyen et la distribution des salaires, seront estimés en 2017 ;
- des travaux d'analyse de **l'impact des changements de situation sur les rémunérations** (changement de statut, de catégorie hiérarchique, de corps, de grade, d'employeur public) seront entamés en 2016 ;
- la DGAFP espère pouvoir publier de nouveau les salaires des militaires pour l'édition 2016 du rapport annuel sur l'État de la fonction publique (sur données 2014).
- Enfin, à terme, la DGAFP espère pouvoir produire des statistiques sur l'ensemble du versant hospitalier, et non plus par secteurs.

I. L'ÉVOLUTION DES REMUNERATIONS

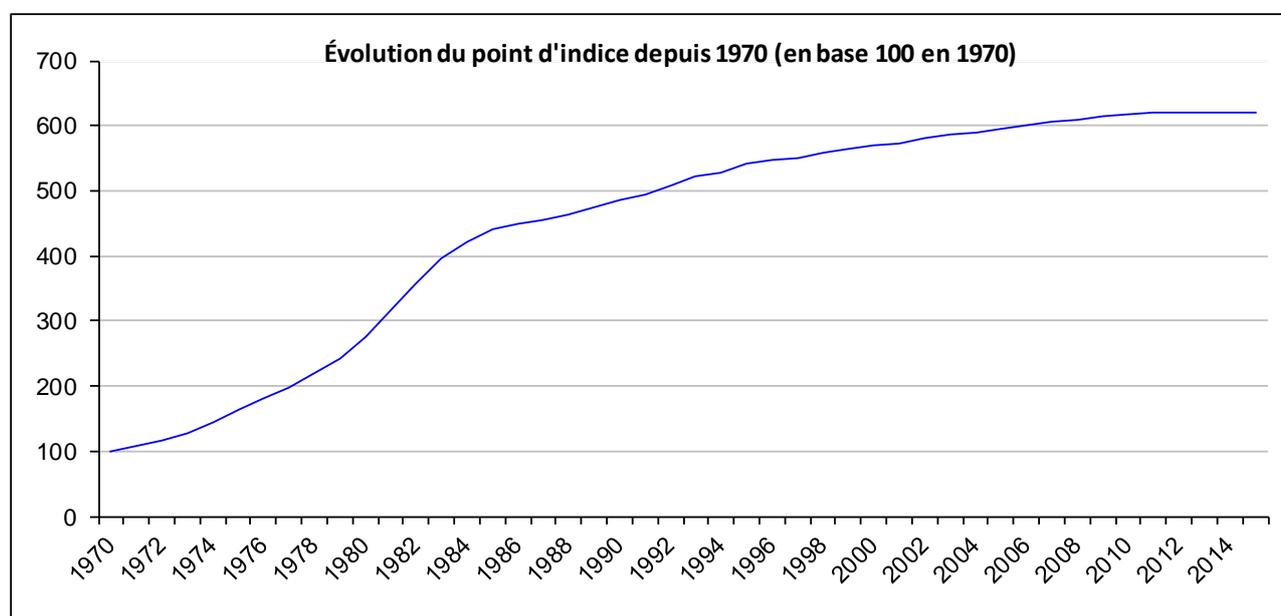
I.1 – LES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DES REMUNERATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

I.1.1 - Dans les trois versants de la fonction publique

Figure 2. Évolution de la valeur du point d'indice

Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
En glissement annuel (décembre N/décembre N-1)	1,3	1,3	0,5	1,2	1,3	0	0,5	1,8	0,5	0,8	0,8	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle	1,1	1,1	0,9	0,9	1,3	0,7	0,5	0,8	1,2	1,0	0,6	0,6	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0

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



Avertissement :

Il est désormais possible de présenter - à partir des données 2009 - des indicateurs d'évolution des salaires comparables entre les trois versants de la fonction publique, salaires exprimés en équivalent temps plein (EQTP) annualisé. Auparavant, les indicateurs portaient soit sur les seuls salariés à temps plein (FPT, FPH), soit sur des EQTP (FPE) annualisés.

Figure 3. Évolution en euros courants du salaire net moyen par tête par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) et par catégorie hiérarchique pour les fonctionnaires dans la fonction publique de l'État (ministères)

Évolution du SMPT (en euros courants)																	
Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010(*)	2011(*)	2012(*)	2013(*)	2014(*)
FPE Ensemble (ministères)	1,5	1,7	2,2	2,0	2,7	1,6	1,7	0,9	2,6	2,9	3,7	2,1	2,2	1,6	1,0	0,2	
Fonctionnaires									2,1	3,1	3,9	2,0	1,7	1,7	1,2	0,2	
Catégorie A									1,5	0,9	2,5	1,1	1,4	1,3	0,8	-0,1	
Catégorie B									2,5	3,0	1,9	2,9	2,0	2,6	1,4	0,5	
Catégorie C									2,7	5,2	5,0	3,0	2,3	1,3	1,1	0,4	
Catégorie socioprofessionnelle (PCS)																	
Cadres	0,5	0,4	1,0	0,8	0,6	0,3	0,4	-0,3	1,6	0,8	2,5	1,2	1,8	1,8	0,3	-0,1	
Professions intermédiaires	1,5	1,3	1,4	1,2	1,8	1,4	2,2	1,6	3,1	3,1	2,1	2,7	2,3	2,3	1,0	0,1	
Employés et ouvriers	1,8	1,8	1,7	1,0	3,4	2,3	1,8	1,3	3,2	4,5	4,5	3,4	4,2	1,1	1,3	0,5	

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

* Les salariés des DOM (hors Mayotte) sont inclus à partir de 2010.

Note : Les évolutions de salaire incluent l'effet des transferts d'agents depuis la FPE vers les collectivités locales, principalement des agents de catégorie C (de l'ordre de 50 000 transferts en 2008, 17 000 en 2009, 2 500 en 2011).

Note : les fichiers de salaires pour la FPE en 2012 ont été corrigés et les évolutions de salaire en 2012 dans la FPE ont donc été révisées par rapport aux éléments publiés dans l'édition 2014 du Rapport annuel.

Figure 4. Évolution en euros courants du salaire net moyen par tête par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans la fonction publique territoriale

Evolution du SMPT (en euros courants)																
Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
FPT Ensemble						2,1	1,3	2,3	3,4	2,8	2,2	3,0	1,4	1,3	1,4	0,8
Catégorie socioprofessionnelle (PCS)																
Cadres						3,6	2,1	3,1	3,7	3,8	1,2	2,0	1,2	0,3	0,6	0,8
Professions intermédiaires						3,0	0,9	1,3	3,4	2,4	1,5	1,7	1,2	0,6	0,7	1,2
Employés et ouvriers						1,9	1,1	2,7	3,8	3,0	2,4	2,9	1,2	0,9	1,6	0,4

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

Champ : France y compris DOM (hors Mayotte). Salariés à temps complet des collectivités locales jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les évolutions de salaire incluent l'effet des transferts d'agents depuis la FPE vers les collectivités locales, principalement des agents de catégorie C (de l'ordre de 50 000 transferts en 2008, 17 000 en 2009, 2 500 en 2011).

Figure 5. Évolution en euros courants du salaire net moyen par tête par catégorie socioprofessionnelle dans le secteur hospitalier public

Evolution du SMPT (en euros courants)					
Années	2009	2010	2011	2012	2013
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**	0,9	0,9	1,5	1,4	0,6
Médecins, pharmaciens, psychologues	n.d.	0,4	-0,6	1,9	1,4
Cadres direction, adm., gestion	n.d.	-0,2	3,1	1,6	-0,2
PI soignants et sociales***	n.d.	0,8	1,9	0,6	-0,1
PI administratives et techniques	n.d.	0,9	2,6	1,8	-0,4
Agents de service et employés adm. ****	n.d.	-0,2	1,5	1,5	0,3
Ouvriers	n.d.	0,8	2,9	1,0	0,1

Source: DADS, SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

** y.c. non ventilés.

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

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

Figure 6. Évolution en euros courants de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) et par catégorie hiérarchique pour les fonctionnaires dans la fonction publique de l'État (ministères)

Evolution de la RMPP (en euros courants)															
Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013(*)
FPE Ensemble	3,5	4,1	4,0	5,2	3,7	3,6	2,3	3,5	3,3	4,5	3,6	3,2	3,0	2,0	1,4
Fonctionnaires								3,7	3,4	4,4	3,5	3,2	3,0	2,0	1,4
Catégorie A								3,8	3,2	4,7	3,5	3,1	3,0	2,0	1,4
Catégorie B								3,5	4,2	3,6	4,1	3,7	3,6	2,3	1,4
Catégorie C								3,5	3,4	3,3	2,9	2,8	2,2	2,0	1,3
Catégorie socioprofessionnelle (PCS), ensemble des agents															
Cadres	3,5	3,9	3,9	4,2	3,4	3,5	2,1	3,5	3,1	4,7	3,5	3,2	3,0	1,9	1,4
Professions intermédiaires	3,7	3,8	3,8	5,1	4,2	3,9	2,7	3,5	4,1	3,9	4,1	3,1	3,1	2,1	1,6
Employés et ouvriers	3,3	3,3	3,6	5,0	3,8	3,5	2,0	3,5	3,3	3,5	3,3	3,4	2,7	1,9	1,0

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France y compris DOM (hors Mayotte) à partir de 2010. Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Attention : les salariés des DOM sont inclus à partir de 2010.

* Premiers résultats sur les salaires en 2013.

Note : les fichiers de salaires pour la FPE en 2012 ont été corrigés de plusieurs erreurs. Les évolutions de salaire en 2012 dans la FPE ont donc été révisées par rapport aux éléments publiés dans l'édition 2014 du Rapport annuel.

Figure 7. Évolution en euros courants de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans la fonction publique territoriale

Evolution de la RMPP (en euros courants)																	
Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013(*)	
FPT Ensemble						3,5	2,3	2,5	3,7	4,3	3,4	3,3	2,5	2,3	2,4	1,6	
Catégorie socioprofessionnelle (PCS)																	
Cadres						5,5	2,5	2,8	3,7	4,2	3,6	3,4	3,3	3,0	2,8	2,3	
Professions intermédiaires						4,4	2,7	2,2	3,4	4,3	3,3	3,0	2,9	3,0	2,7	2,4	
Employés et ouvriers						3,0	2,2	2,4	3,8	4,3	3,3	3,3	2,3	2,0	2,2	1,2	
Indéterminées															3,5	4,7	

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

Champ : France y compris DOM (hors Mayotte). Salariés à temps complet jusqu'en 2008, salariés en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Agents présents deux années consécutives chez le même employeur. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

* Premiers résultats sur les salaires en 2013.

Figure 8. Évolution en euros courants de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette) par catégorie socioprofessionnelle dans le secteur hospitalier public

Evolution de la RMPP (en euros courants)					
Années	2009	2010	2011	2012	2013
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)**	1,7	2,1	3,3	1,8	1,6
Médecins, pharmaciens, psychologues	-0,6	2,9	3,3	1,7	3,2
Cadres direction, adm., gestion	1,9	4,1	4,0	4,6	4,2
PI soignantes et sociales***	2,2	2,1	4,1	1,7	1,4
PI administratives et techniques	2,3	2,5	4,1	3,2	1,7
Agents de service et employés adm. ****	2,1	1,6	2,7	1,6	0,8
Ouvriers	2,4	1,7	3,3	1,6	0,9

Source : Insee, DADS et SIASP. Traitement Drees.

Champ : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents. Salariés ayant exercé deux années consécutives dans le même établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364) avec la même quotité de travail.

** y.c. non ventilés.

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

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

Figure 9. Évolution des prix à la consommation (en moyenne annuelle)

Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Indice hors tabac	0,5	1,6	1,6	1,8	1,9	1,7	1,7	1,7	1,5	2,8	0,1	1,5	2,1	1,9	0,7	0,4
Indice y compris tabac	0,5	1,7	1,6	1,9	2,1	2,1	1,7	1,7	1,5	2,8	0,1	1,5	2,1	2,0	0,9	0,5

Source : Insee, Indices des prix à la consommation. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière.

I.1.2 - Dans la fonction publique de l'État

Figure 10. Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) et de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI)

Années	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ITB-GI 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	0,1	0,3
ITB-GI 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	0,0	0,0
ITB-GI 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	0,3	0,2
ITB-GI 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	0,2	1,3
ITN-GI Ensemble	1,3	1,6	0,8	0,5	0,7	1,4	1,4	0,6	0,7	0,9	0,4	0,0	-0,3	-0,2
ITN-GI Catégorie A	1,2	1,5	0,7	0,5	0,7	1,2	1,2	0,6	0,6	0,9	0,3	-0,1	-0,4	-0,5
ITN-GI Catégorie B	1,2	1,6	0,9	0,6	0,7	1,3	1,2	0,7	0,9	1,1	0,8	0,0	-0,1	-0,2
ITN-GI Catégorie C	1,5	1,7	0,8	0,5	0,8	1,6	2,1	0,7	0,7	0,8	0,1	0,2	-0,3	0,8

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

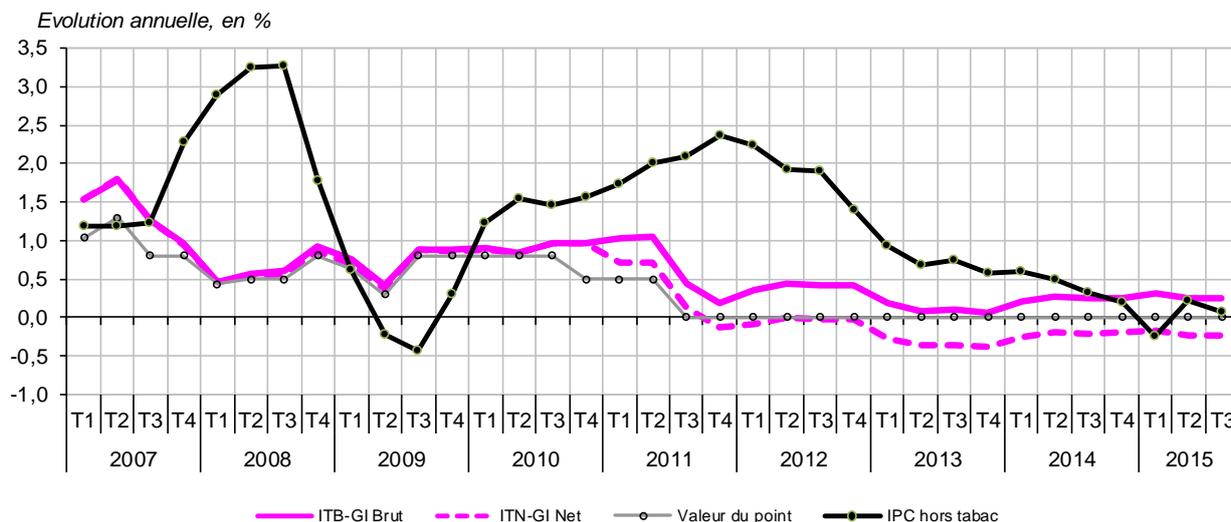
Champ : France y compris DOM (hors Mayotte). Agents titulaires civils des ministères.

En 2014, l'ITB-GI a augmenté de 0,3 % en moyenne pour l'ensemble des catégories, en légère accélération par rapport à 2013 et en ralentissement par rapport aux années précédentes.

Entre 2001 et 2014, l'évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 0,8 % par an : 0,7 % par an pour les agents de catégorie A, 0,9 % pour les agents de catégorie B et 1,0 % pour ceux de catégorie C.

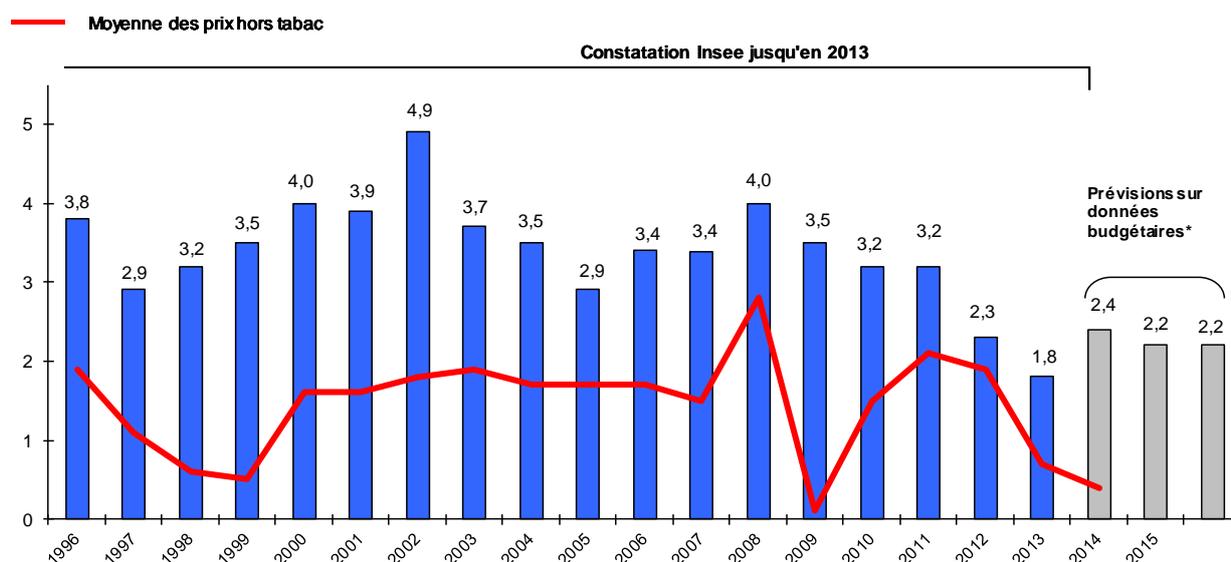
En 2014, l'ITB-GI est resté stable pour les catégories A. L'ITB-GI a augmenté de 0,2 % pour les catégories B sous l'effet de la revalorisation des deux premiers échelons du premier grade des corps de la catégorie B ainsi que de la modification de la grille indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la police nationale (Gardien de la paix, Brigadier et Brigadier-chef, Major). En 2014, l'ITB-GI a augmenté de 1,3 % pour les catégories C sous l'effet de la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie.

Figure 11. Evolution (en glissement annuel) de l'ITB-GI (brut), de l'ITN-GI (net), de la valeur du point d'indice et de l'indice des prix à la consommation (hors tabac)



Source : Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ : France y compris DOM (hors Mayotte). Fonctionnaires civils des ministères.

Figure 12. Évolution comparée de la RMPP brute et de l'inflation moyenne hors tabac dans la FPE de 1996 à 2013, première estimation 2014 et prévisions 2015 & 2016



Source : fichier général de l'État (FGE), SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives. À partir de 2010, France y compris DOM (hors Mayotte), agents civils des ministères de l'État présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.
 * source : Données des projets annuels de performance (PAP) sur les enveloppes catégorielles et les mesures générales, prévisions de la Direction du Budget.

La Rémunération Moyenne des Personnes en Place (RMPP) résulte des mesures des mesures générales, catégorielles et individuelles (dont GVT positif et mesure portant sur la valeur du point).

Sur la période 1998-2013, le gain de pouvoir d'achat des personnes en place a été en moyenne de 1,9% par an. En 2013, la RMPP brute des agents des ministères de l'État a augmenté de 1,8 % en euros courants, en ralentissement par rapport à 2012 (+2,3 %).

En 2014, d'après la première exploitation des fichiers de paie de la DGFIP, la RMPP brute aurait progressé de 2,4 %. Certains reports de paiement notamment de la GIPA ou de l'IECSG peuvent expliquer une partie de la reprise de la RMPP en 2014. Elle progresserait de 2,2 % en 2015 et 2016 selon les prévisions de la Direction du Budget.

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

paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime¹. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Une fois déduite l'évolution des prix à la consommation hors tabac (+0,7 %) la RMPP brute a progressé de 1,0 % en euros constants en 2013 (+0,9 % si on tient compte de l'évolution de l'indice y compris tabac). La RMPP progresserait de 2,0 % en euros constants en 2014 selon les premières estimations, et de 1,8 % en 2015 et 2016².

Figure 13. Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2013

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	heures sup.	primes (4)	primes (4) (en		
Ensemble	191,2	1 111,6	29 074	7 342	1 071	19,8	25,3	37 100	30 920
<i>dont : total enseignants</i>	<i>100,0</i>	<i>581,3</i>	<i>31 679</i>	<i>3 690</i>	<i>1 672</i>	<i>10,2</i>	<i>11,6</i>	<i>36 090</i>	<i>29 952</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	65,9	383,0	34 890	10 231	2 067	22,3	29,3	45 926	38 466
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	65,8	382,6	34 897	10 237	2 069	22,3	29,3	45 938	38 477
Cadres de catégorie A + (6) dont :	4,3	25,2	49 739	30 396	348	37,3	61,1	81 491	69 322
Encadrement et direction (7)	1,6	9,1	49 723	43 296	10	45,8	87,1	94 549	80 948
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (8)	1,9	11,0	50 940	30 517	446	36,9	59,9	82 755	70 421
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (9)	0,9	5,2	47 233	7 671	729	13,7	16,2	56 081	46 754
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	61,5	357,4	33 849	8 813	2 191	20,3	26,0	43 427	36 299
Attachés et inspecteurs	7,6	44,1	30 461	14 587	44	31,9	47,9	45 760	38 578
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>1,4</i>	<i>7,9</i>	<i>36 930</i>	<i>18 947</i>	<i>81</i>	<i>33,4</i>	<i>51,3</i>	<i>56 797</i>	<i>48 079</i>
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) (10)	2,6	15,3	32 501	23 088	87	40,9	71,0	56 468	48 254
Professeurs certifiés et agrégés	42,8	248,6	33 273	5 667	3 114	14,3	17,0	39 696	33 029
Autres enseignants de catégorie A	0,6	3,3	36 667	2 613	172	6,5	7,1	40 000	33 088
Police (commandants)	0,7	4,3	40 004	19 395	823	32,0	48,5	60 628	49 534
Autres cadres de catégorie A (11)	7,2	41,8	40 477	15 635	38	27,5	38,6	56 903	47 868
PCS professions intermédiaires dont :	81,4	473,1	28 762	4 345	451	12,9	15,1	33 742	28 039
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	59,5	345,9	30 304	2 705	576	8,0	8,9	33 704	27 917
Professeurs des écoles	45,9	266,6	29 767	1 514	194	4,7	5,1	31 969	26 443
Professeurs de lycée professionnel	8,8	51,3	32 425	5 534	2 647	14,3	17,1	38 694	32 183
Professeurs de collège d'enseignement général	0,4	2,1	39 401	4 153	1 850	9,5	10,5	43 836	36 309
Autres enseignants	0,2	1,4	37 125	3 487	1 401	8,5	9,4	40 956	33 917
Police (capitaine et lieutenant)	1,0	5,6	32 558	15 853	922	32,0	48,7	49 565	40 526
Professions intermédiaires de catégorie B :	21,9	127,2	24 573	8 807	110	26,0	35,8	33 850	28 373
Greffiers	1,2	6,9	23 533	6 063	437	20,2	25,8	30 005	25 093
Instituteurs	0,7	4,2	27 550	2 113	100	7,0	7,7	30 319	25 028
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	17,1	99,4	24 528	9 299	79	27,1	37,9	34 280	28 732
<i>dont secrétaires administratifs</i>	<i>4,0</i>	<i>23,2</i>	<i>24 559</i>	<i>9 278</i>	<i>98</i>	<i>27,0</i>	<i>37,8</i>	<i>34 325</i>	<i>28 864</i>
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,2	0,9	27 767	11 036	191	27,8	39,7	39 647	32 219
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,7	15,8	24 321	8 563	163	25,6	35,2	33 418	28 205
PCS employés et ouvriers dont :	43,9	255,4	20 930	8 563	727	28,5	40,9	30 086	24 940
Employés et ouvriers de catégorie B :	16,1	93,3	22 949	11 835	978	33,3	51,6	35 592	29 143
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,1	93,3	22 946	11 838	978	33,3	51,6	35 593	29 143
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	<i>7,3</i>	<i>42,3</i>	<i>26 049</i>	<i>13 057</i>	<i>1 002</i>	<i>32,6</i>	<i>50,1</i>	<i>40 035</i>	<i>32 679</i>
<i>dont gardiens de la paix</i>	<i>8,8</i>	<i>50,9</i>	<i>20 366</i>	<i>10 825</i>	<i>958</i>	<i>33,9</i>	<i>53,2</i>	<i>31 899</i>	<i>26 202</i>
Employés et ouvriers de catégorie C :	27,8	161,7	19 727	6 658	582	24,8	33,8	26 854	22 464
Adjoints administratifs et adjoints techniques	22,9	133,0	19 679	5 962	292	22,9	30,3	26 066	21 869
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	4,0	23,2	20 940	9 602	2 301	30,8	45,9	31 212	25 571

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

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

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(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.

(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) Les catégories A + correspondent ici à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

¹La DGFIP avait créé le compte PCE 64182 « Compensation des réductions de charges de sécurité sociale » dans le cadre de la mise en œuvre de la loi TEPA et ce compte a été inscrit dans le regroupement de compte 215 – indemnités indexées. Par le biais de ce compte, l'agent bénéficiait des allègements de cotisations sur les heures supplémentaires. Pour les fonctionnaires, l'exonération prenait donc en réalité la forme sur la fiche de paye d'une indemnité.

²L'indice des prix hors tabac a augmenté de 0,4 % en 2014.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

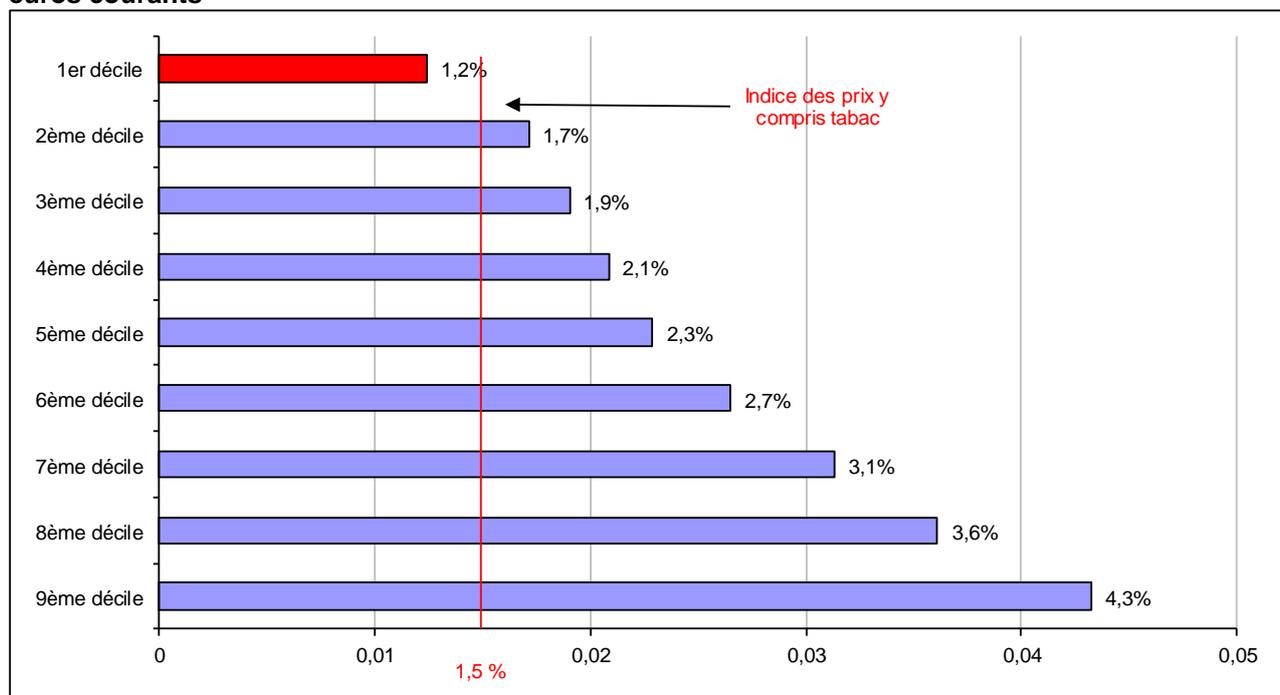
(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Figure 14. Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État entre 2009 et 2013 en euros courants



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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2009 et 2013, dans le même ministère 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 1,2 % en moyenne par an entre 2009 et 2013 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,3 % en moyenne par an entre 2009 et 2013.

Formellement, les déciles d'évolution calculés ici ne sont pas nécessairement identiques aux déciles d'évolution de décembre 2009 à décembre 2013.

A défaut de pouvoir calculer des évolutions de traitements indiciaires entre décembre 2009 et décembre 2013 compte tenu de l'information disponible dans SIASP, mais afin de fournir des indications de distribution, des évolutions quinquennales ont été calculées sur les agents fonctionnaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2009 et en 2013 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,5 % en euros courants (soit 2,3 % en moyenne annuelle, voir figure 14). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 5,1 % (soit 1,2 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,4 % (soit 4,3 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (y compris tabac) de 6,6 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 16,2 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

I.2 – LES ELEMENTS DE COMPARAISONS PUBLIC-PRIVE

Précautions méthodologiques :

La comparaison des salaires entre le secteur public et le secteur privé peut s'appuyer sur différents indicateurs tels que le SMPT ou le salaire minimum ainsi que la RMPP, cet indicateur étant désormais également calculé pour le secteur privé.

La comparaison directe, que ce soit en niveau de salaire ou en évolution reste cependant délicate pour plusieurs raisons :

Les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Ensuite, la comparaison directe des rémunérations moyennes entre public et privé reste délicate étant données les différences de caractéristiques entre les agents de la fonction publique et les salariés du privé :

- **la structure par catégorie socioprofessionnelle** diffère entre la fonction publique et le secteur privé : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ;

- **l'ancienneté** : les salariés sont plus âgés en moyenne dans le public que dans le privé. En outre, la courbe des salaires en fonction de l'ancienneté est plus marquée dans le privé (plus fortes croissances en début de carrière, stabilité ou même recul en fin de carrière) que dans le public ;

- la proportion de **temps partiel** ou/et de temps non complet parmi les salariés n'est pas la même entre la fonction publique et le secteur privé.

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

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 présente dans l'exercice de comparaison qui suit des salaires exprimés en « équivalent temps plein (EQTP) annualisé ».

Enfin, les travaux menés par la Drees sur les professions de santé (médecins, personnel soignant/personnel non soignant) entre secteur hospitalier public et privé sont précieux, sachant qu'ils ont conduit à constituer des catégories socio-professionnelles spécifiquement appropriées à l'exercice.

Figure 15. Âge moyen comparé FPE / FPT / FPH / Privé au 31/12 de 2010 à 2013

Âge moyen (en années)	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé
31/12/2010	41,2	43,6	41,1	42,0	nd
31/12/2011	41,7	43,8	41,1	42,3	40
31/12/2012	42,0	44,1	41,3	42,6	40,0
31/12/2013	42,2	44,3	41,4	42,8	40,6

Source : SIASP pour la fonction publique, Enquête emploi pour le secteur privé, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Champ ensemble FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés, France y compris DOM (hors Mayotte).
 Champ privé : France métropolitaine. Hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

Comparaison de la structure des effectifs par catégorie socioprofessionnelle

Dans le secteur privé, les niveaux de salaires sont traditionnellement ventilés par grandes catégories socioprofessionnelles sur la base de la nomenclature PCS de l'Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers, voir encadré 1).

Encadré 1. La catégorie socioprofessionnelle au sens de la PCS (Insee) dans SIASP

Le système d'information des agents des services publics (SIASP) produit par l'Insee doit permettre une meilleure comparabilité entre fonction publique et secteur privé, en s'appuyant sur la nomenclature PCS-Insee (nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee). Il faut toutefois préciser que la PCS-Insee recueillie dans les sources administratives pour la fonction publique territoriale et hospitalière peut poser des problèmes de qualité. L'utilisation de la PCS-Insee pour des comparaisons entre versants de la fonction publique reste tout de même peu fréquente. A cet égard, les travaux menés par la Drees pour le Secteur hospitalier public ont conduit à constituer des catégories socioprofessionnelles spécifiques s'articulant au mieux avec les catégories hiérarchiques.

Dans la fonction publique, les niveaux de salaires sont traditionnellement ventilés par catégorie hiérarchique (A, B, C). Or, ces dernières catégories ne sont pas assimilables aux grandes catégories socioprofessionnelles utilisées dans le secteur privé, notamment sous l'effet des plans de requalifications intervenus depuis une dizaine d'années. Par exemple, certains corps de catégorie A sont classés dans les professions intermédiaires au sens de la PCS (Figure 16) et non parmi les cadres : c'est le cas notamment des professeurs des écoles, corps issu de celui des instituteurs (catégorie B).

Figure 16. Répartition des agents de la FPE par PCS-Insee selon la catégorie hiérarchique au 31/12/2010 (en %)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée (1)	Ensemble
Cadres	60,6	2,4	0,0	0,0	34,6
Professions intermédiaires	38,9	73,0	2,3	0,1	37,6
Employés, ouvriers	0,5	24,6	97,7	68,6	27,3
PCS indéterminée	0,0	0,0	0,0	31,3	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Champ : France y compris DOM (hors Mayotte). Emplois principaux, agents civils (hors militaires). Hors bénéficiaires d'emploi aidés.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations, en particulier pour les non-titulaires.

Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois versants de la fonction publique

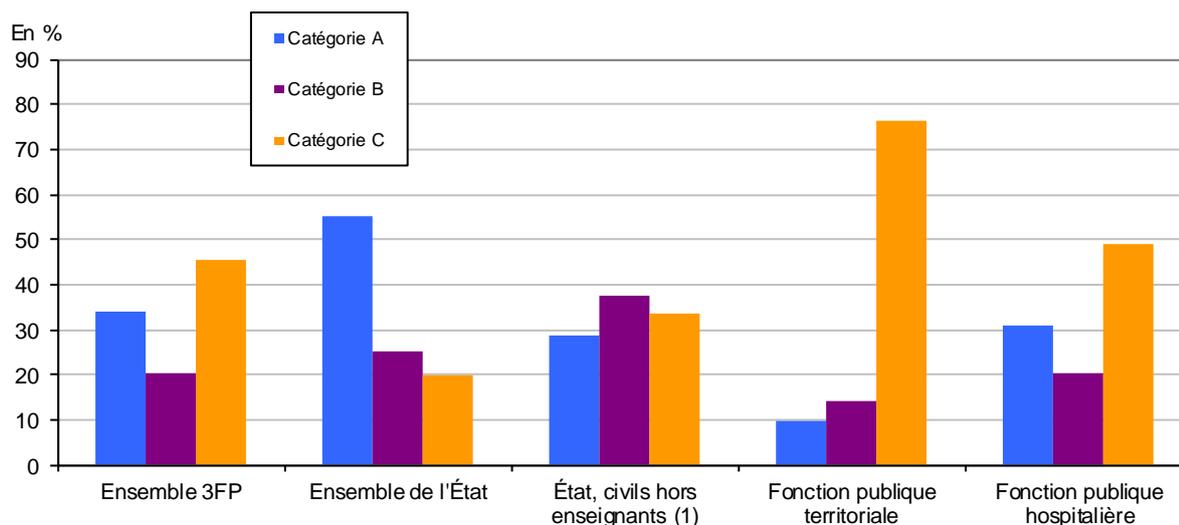
Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques³ de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution.

La répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant. Ainsi, si les agents de catégorie C ne représentent qu'un cinquième des effectifs de la fonction publique de l'Etat, cette catégorie réunit près de la moitié des agents de la fonction publique hospitalière et plus des trois quarts de ceux de la FPT. Dans ce versant, certaines filières de métiers sont composées à plus de 90 % par des agents de catégorie C. C'est notamment le cas de la filière « technique » qui réunit plus de 46 % des agents de la FPT en 2013 ou de la filière « sécurité ». De même, dans les filières « incendie et secours », et « animation », la part des agents de catégorie C est supérieure à 80 %.

Inversement, si un tiers des agents appartient à la catégorie A, la part de cette catégorie est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2013, 55 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (62 % hors militaires) contre 10 % dans la FPT et 31 % dans la FPH, en y incluant les médecins. Le poids de la filière « enseignement » participe pour une part importante à la prépondérance de la catégorie A dans la fonction publique de l'Etat. En effet, dans la FPE, fin 2013, 98 % des enseignants sont de catégorie A contre 29 % des agents civils hors enseignants.

³ La qualité de la catégorie hiérarchique doit encore faire l'objet d'améliorations dans SIASP, en particulier pour les non-titulaires.

Figure 17. Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans chacun des trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM) (en %)



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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France y compris DOM (hors Mayotte).

(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, chercheurs, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs.

Figure 18 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2002 et 2013 en France (Métropole + DOM)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2002	2013	2002	2013	2002	2013
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)	44,3	55,1	24,5	25,1	31,2	19,8
Agents civils	48,9	61,5	19,6	20,7	31,5	17,8
dont enseignants (1)	87,7	98,2	12,3	1,8	0,0	0,0
hors enseignants	20,8	28,7	24,9	37,6	54,3	33,7
Militaires	12,7	13,0	58,2	54,2	29,1	32,8
Fonction publique territoriale	7,8	9,5	13,6	14,2	78,7	76,2
Fonction publique hospitalière	13,7	31,0	36,9	20,1	49,4	48,9
Total	27,4	34,1	23,6	20,3	49,0	45,6
dont civils hors enseignants	13,7	20,6	23,4	22,0	62,8	57,3

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

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, chercheurs, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(*) La catégorie hiérarchique n'est pas toujours déterminée dans les sources statistiques utilisées. Chaque année, elle n'est pas déterminable pour une proportion de 1 % à 3 % des agents. Un redressement est donc effectué.

En 2013, dans la FPE, la part des agents de catégorie A augmente de 0,5 point. Cette variation est principalement imputable à la création de plus de 15 000 postes de contractuels admissibles au ministère de l'éducation nationale, contribuant à l'augmentation de la part des agents de catégorie A au sein des ministères pour 0,9 point.

Cette évolution est finalement assez faible au regard des mouvements observés depuis onze ans dans la FPE. Depuis 2002, la répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE a en effet fortement évolué, la part des agents de catégorie A augmentant de 11 points au dépend des agents de catégorie C dont la part a diminué d'autant. Plusieurs évolutions législatives ont contribué à cette modification de structure : le remplacement progressif du corps des instituteurs, classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en catégorie A ; le transferts de personnels et notamment des agents TOS de catégorie C vers la FPT dans le cadre de l'acte II de la décentralisation et enfin la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006.

Dans la FPT, depuis 2002, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est assez stable. Cependant, la part des agents de catégorie C, toujours largement majoritaires, baisse lentement, perdant 2,5 points en onze ans. Pour la seule année 2013, la baisse est de 0,9 point pouvant laisser croire à une accélération de ce mouvement.

Enfin, il y a eu dans la fonction publique hospitalière comme dans la fonction publique de l'Etat une profonde modification des parts respectives des catégories hiérarchiques depuis 2002. La part des agents relevant de la catégorie A y a progressé de 17 points au dépend de la part des agents de catégorie B, la part des agents de catégorie C restant stable. Ce changement est la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés au début des années 2000, suivi par les infirmiers diplômés d'Etat en 2010.

En 2013, l'évolution de la part de la catégorie A parmi les infirmiers provient du remplacement des départs à la retraite des agents ayant opté pour rester en catégorie active dans le corps des « infirmiers » par les nouvelles générations directement recrutées dans le corps des « infirmiers en soins généraux et spécialisés » de catégorie A. La proportion d'infirmiers relevant de la catégorie A a ainsi augmenté de 1,7 point après + 4,1 points en 2012, atteignant 68 % fin 2013. Le nombre d'agents de catégorie A a également progressé dans la FPH sous l'effet de la hausse des effectifs de médecins hospitaliers. Globalement dans ce versant, la part des agents de catégorie A augmente de 0,8 point tandis que celles des agents de catégories B et C diminuent respectivement de 0,3 et 0,5 point.



Comparaison des niveaux de salaires moyens

La figure 19 présente les **salaires nets en équivalent temps plein annualisé** en termes de niveaux pour 2013 et d'évolution entre 2012 et 2013.

La figure 20 en termes de niveaux pour 2013 et d'évolution entre 2012 et 2013, et la figure 21 pour 2013 retracent les **salaires nets en équivalent temps plein annualisé par catégorie socioprofessionnelle** (PCS Insee).

La figure 22 permet ensuite de comparer les **salaires nets en équivalent temps plein annualisé** entre chaque versant de la fonction publique, ainsi qu'avec le privé. Pour la fonction publique, elle permet en outre de comparer les salaires en EQTP annualisé avec les salaires à temps complet en 2013.

La figure 23 fait le lien avec les salaires nets antérieurement calculés à partir de sources statistiques hétérogènes et publiés dans les anciennes éditions du rapport annuel sur l'état de la fonction publique : il s'agit d'une part des salaires moyens entre 2006 et 2009 perçus par les seuls agents à temps complet de la FPT, des établissements publics de santé et du privé et d'autre part, des salaires traditionnellement calculés en EQTP annualisé pour la FPE.

Figure 19. Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par versant de la fonction publique en 2013
(en euros courants)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Evolutions 2013/2012 en euros courants (en %)			
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères
FPE (Ministères et établissements publics)	2 308	2 706	2 469	2 517	0,2	0,2	0,1	0,2
FPT	1 769	1 964	1 851		1,0	0,5	0,7	
Secteur hospitalier public	2 104	2 707	2 243		0,6	0,9	0,6	
Secteur social et médico-social	1 743	1 906	1 773		0,9	1,7	1,0	
Secteur privé	1 934	2 389	2 202		0,9	0,5	0,6	

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 secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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.

Figure 20. Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2013
(en euros courants)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Evolutions 2013/2012 en euros courants (en %)			
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères
Cadres								
FPE (Ministères et établissements publics)	2 840	3 295	3 054	3 033	0,1	0,0	0,0	-0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 389	3 827	3 625	4 021	0,5	0,3	0,3	0,4
FPT	2 987	3 522	3 229		1,1	0,7	0,8	
Secteur hospitalier public	4 071	5 319	4 683		0,9	1,4	1,0	
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 219	5 530	4 866		1,4	1,8	1,4	
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 265	4 089	3 657		-0,5	0,5	-0,2	
Secteur social et médico-social	1 743	1 906	1 773		0,9	1,7	1,0	
Privé	3 482	4 403	4 091		0,5	-0,2	0,0	
Professions intermédiaires								
FPE (Ministères et établissements publics)	2 193	2 438	2 267	2 324	0,1	0,0	0,0	0,1
FPT	2 156	2 286	2 201		1,5	0,7	1,2	
Secteur hospitalier public	2 254	2 364	2 271		-0,2	-0,2	-0,2	
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 283	2 371	2 296		-0,1	-0,1	-0,1	
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 018	2 333	2 093		-0,4	-0,5	-0,4	
Secteur social et médico-social	2 113	2 131	2 117		0,4	1,4	0,6	
Privé	2 058	2 388	2 245		0,7	0,6	0,6	
Employés, ouvriers								
FPE (Ministères et établissements publics)	1 792	2 130	1 949	2 068	0,5	0,3	0,3	0,5
FPT	1 551	1 737	1 631		0,5	0,3	0,4	
Secteur hospitalier public	1 667	1 699	1 674		0,4	-0,2	0,2	
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 676	1 731	1 684		0,4	0,1	0,3	
<i>ouvriers</i>	1 551	1 667	1 638		0,0	-0,6	0,1	
Secteur social et médico-social	1 611	1 630	1 614		0,7	0,7	0,7	
Privé	1 534	1 716	1 639		0,9	0,4	0,6	

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.

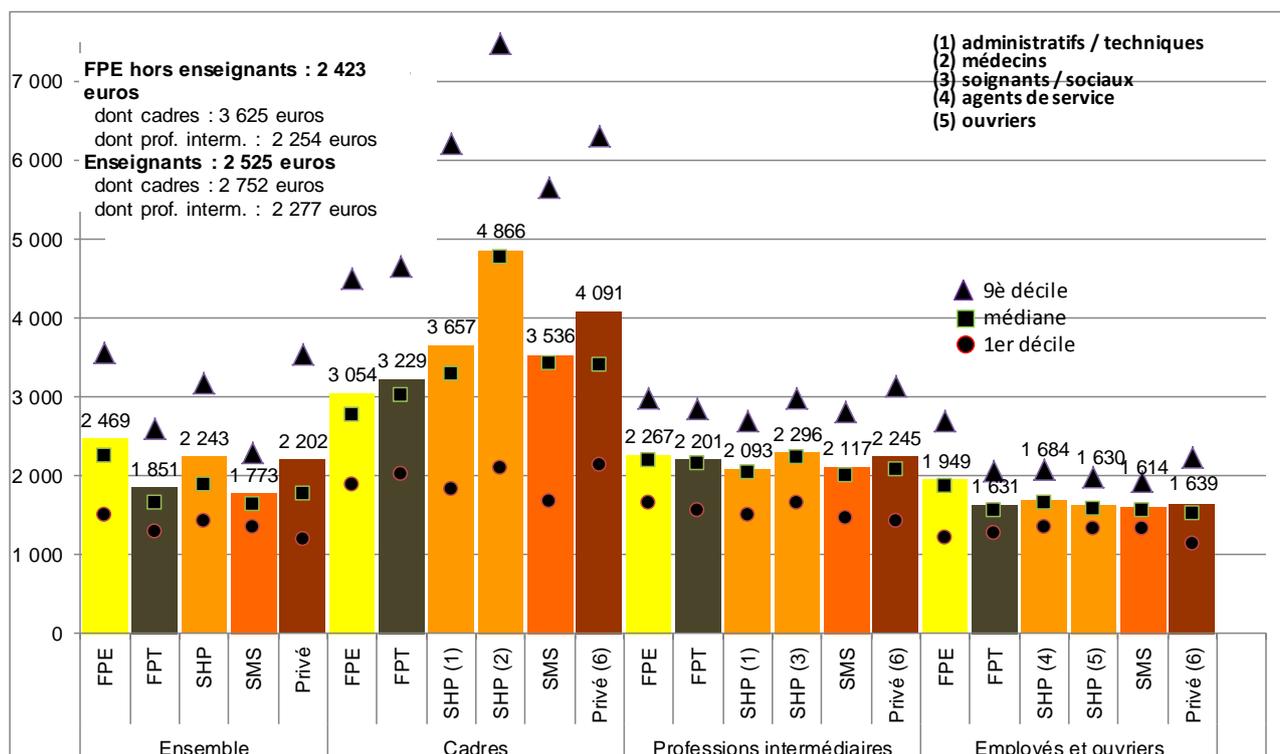
Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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 chiffres du privé sont des données issues d'une exploitation au 1/12e des DADS (les autres données présentées sont issues d'une exploitation des DADS complètes).

Figure 21. Salaires nets mensuels moyens (*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2013 (en euros)



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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

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

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(6) Ces données sont issues d'une exploitation au 1/12e des DADS (les autres données présentées sont issues d'une exploitation des DADS complètes).

Figure 22. Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé (en euros courants)

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPE (Ministères)		FPT		Secteur hospitalier public		Secteur privé	
	Evolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Evolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Evolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Evolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Evolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)
Salaires nets en EQTP annualisé ⁽¹⁾	0,1	2 469	0,2	2 517	0,8	1 851	0,6	2 243	0,6	2 202
Salaires nets des temps complets ⁽²⁾	0,0	2 538	0,2	2 553	0,6	1 896	0,6	2 214	nd	nd

Source : 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 y compris DOM (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le privé : France y compris DOM (hors Mayotte). Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Voir supra.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

n.d. : non disponible

Distribution des salaires

La distribution des salaires mensuels nets constitue également une donnée de comparaison des rémunérations entre secteur public et secteur privé.

Comme pour l'étude des moyennes, les différents effets de structure sont à prendre en compte dans les comparaisons. La dispersion des salaires nets est, d'après le rapport entre le dernier et le premier décile, inférieure dans la fonction publique par rapport au secteur privé. C'est dans la fonction publique territoriale qu'elle est la plus faible.

Figure 23. Distribution des salaires nets mensuels en EQTP annualisé en 2013 (en euros)

	FPE (Ministères et établissements publics)	FPT	SMS	SHP	Secteur privé
1er décile = D1	1 501	1 300	1 347	1 418	1 200
2e décile =D2	1 779	1 406	1 425	1 541	1 342
3e décile =D3	1 948	1 488	1 497	1 656	1 471
4e décile =D4	2 104	1 568	1 557	1 766	1 609
Médiane =D5	2 260	1 660	1 630	1 888	1 772
6e décile =D6	2 435	1 776	1 703	2 043	1 974
7e décile =D7	2 664	1 931	1 801	2 271	2 244
8e décile =D8	2 997	2 164	1 957	2 598	2 682
9e décile = D9	3 565	2 607	2 291	3 175	3 544
d9/d1	2,38	2,01	1,70	2,24	2,95

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.

Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

Note de lecture : en 2013, 10 % des agents civils de la fonction publique de l'État ont perçu un salaire net en équivalent temps plein annualisé inférieur à 1 501 €. Leur salaire médian net s'est élevé à 2 260 €.

Indicateurs d'évolution des rémunérations

Figure 24. Evolution du salaire moyen par tête (SMPT) (*) en euros courants dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé entre 2010 et 2013 (en %)

Année	2010	2011	2012	2013
FPE (ministères et établissements publics)				
SMPT brut	2,9	2,2	1,6	0,5
SMPT net	2,9	2,0	1,2	0,1
FPT				
SMPT brut	1,3	1,5	1,7	1,1
SMPT net	1,4	1,3	1,4	0,7
Secteur hospitalier public (SHP)				
SMPT brut	1,0	1,8	1,7	1,0
SMPT net	0,9	1,5	1,4	0,6
Secteur privé				
SMPT brut	2,0	2,4	1,9	1,3
SMPT net	2,0	2,3	1,6	0,6

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

Champ FPE : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

Champ SHP : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ secteur privé et semi-public : France y compris DOM (hors Mayotte). Salariés en EQTP annualisé du privé et des entreprises publiques. Extrait de l'Insee première N° 1528.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

En 2013, le SMPT dans la FPE s'est accru de 0,5 % en brut et de 0,1 % en net.

Figure 2523. Evolution de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) (*) en euros courants dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé de 2010 à 2013 (en %)

Année	2010	2011	2012	2013
FPE (ministères et établissements publics)				
RMPP brute	3,3	3,2	2,3	1,8
RMPP nette	3,4	3,0	1,9	1,4
FPT				
RMPP brute	2,5	2,5	2,7	1,9
RMPP nette	2,5	2,3	2,4	1,6
Secteur hospitalier public (SHP)				
RMPP brute	2,1	3,6	2,1	1,9
RMPP nette	2,1	3,3	1,8	1,6
Secteur privé				
RMPP brute	nd	nd	nd	nd
RMPP nette	3,5	4,2	2,7	2,2

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

Champ FPE : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

Champ SHP : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ secteur privé et semi-public : France y compris DOM (hors Mayotte). Salariés en EQTP annualisé du privé et des entreprises publiques. Extrait des Insee première N° 1528, 1471, 1403.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

En 2013, la RMPP nette dans la FPE évolue de 1,8 % en ralentissement par rapport aux années précédentes.

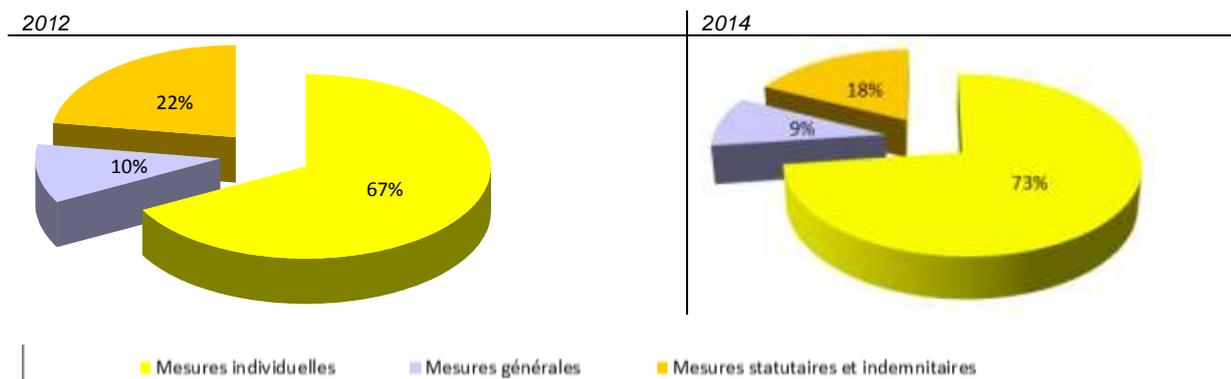
II. LE BILAN DES MESURES GENERALES DE POLITIQUE SALARIALE

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles ou glissement vieillesse technicité (GVT positif) ;
- des mesures générales (revalorisation du point fonction publique, attribution uniforme de points d'indice...) ;
- des mesures catégorielles (dont GVT positif).

À titre d'exemple, les éléments existants et relatifs à la fonction publique de l'État sont les suivants :

Figure 24. Ventilation des facteurs de progression des rémunérations par type de mesure (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET)



Source : Direction du Budget - RAP.

↳ **Les mesures individuelles** s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à la notion de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

Elles se décomposent en :

- mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif :
ex. : changement d'échelon.
- mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines :
ex. : changement de grade ou de corps.

Concernant la fonction publique de l'État, la croissance du GVT positif est de l'ordre de 1,9 % en moyenne annuelle. En 2014, le GVT positif a entraîné une progression de la masse salariale de 1,2 milliards d'euros.

↳ **Les mesures générales**

ex. : revalorisation du point fonction publique (la dernière revalorisation de 0,5 % est intervenue le 1^{er} juillet 2010).

↳ **Les mesures catégorielles** s'appliquent à une certaine catégorie de personnels désignée par son statut ou son métier.

Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois :

- les mesures statutaires de revalorisation indiciaire :
 - *poursuite des adhésions des corps et cadres d'emplois de la catégorie B des trois versants de la fonction publique au « Nouvel Espace Statutaire » (NES), notamment des corps sociaux (2012 et 2013) et des contrôleurs du travail (2013) ;*
 - *revalorisation des corps sociaux de catégorie A (IB terminal 730- IM 604) ;*
 - *revalorisation du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire à compter du 1er janvier 2014 et du 1er janvier 2015 (Décret n° 2013-1256 du 27 décembre 2013 modifiant le décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire et décret n° 2013-1257 du 27 décembre 2013 modifiant le décret n° 2010-1641 du 23 décembre 2010 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels placés sous statut spécial des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire) ;*
 - *Revalorisation des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois de catégorie C des trois versants de la fonction publique (1,6 millions d'agents concernés - décrets du 29 janvier 2014 publiés au Journal officiel du 31 janvier 2014). Applicable à compter du 1^{er} février 2014, la création au sein des échelles 4 et 5 d'un douzième échelon et un neuvième échelon en échelle 6 s'accompagne d'un nouvel échelonnement indiciaire et d'une revalorisation des IM terminaux de chaque échelle de rémunération. L'IB terminal de*

l'échelle 6 est ainsi porté à 537 (IM 457). Au 1^{er} janvier 2015, chaque échelon sera doté de 5 points d'indices majorés supplémentaires. L'IB terminal de l'échelle 6 sera alors fixé à 543 (IM 462).

- les mesures indemnitaires :

- *création, au 1^{er} septembre 2014, d'une indemnité forfaitaire de formation allouée aux personnels enseignants et d'éducation stagiaires (Décret n° 2014-1021 du 8 septembre 2014). ;*
- *création, au 1^{er} juillet 2014, d'une indemnité de la police technique et scientifique (Décret n° 2014-999 du 2 septembre 2014) ;*
- *harmonisation et convergence, en novembre 2014, des montants de l'indemnité spécifique de service servie aux corps techniques de la catégorie B (ministère de l'écologie) en conséquence de la fusion de certains corps techniques et de leur adhésion au nouvel espace statutaire (Décret n° 2014-1404 du 26 novembre 2014).*

- les autres mesures statutaires portant sur le niveau des emplois :

- *Les corps d'infirmiers de la fonction publique de l'État ont bénéficié en 2012 de la réforme appliquée en 2010 aux corps infirmiers de la fonction publique hospitalière.*

Si le corps ou les emplois étaient classés en catégorie active, un droit d'option pouvait être exercé pour conserver la catégorie active et être reclassé dans un corps de catégorie B bénéficiant du NES ou pour perdre le bénéfice de la catégorie active et être reclassé dans un corps revalorisé de catégorie A (2 grades - IB terminal 730 au 1er juillet 2015).

Si le corps ou les emplois n'étaient pas classés en catégorie active, le reclassement dans un corps revalorisé de catégorie A a été automatique (3 grades - IB terminal 730 au 1er juillet 2015).

II.1 - BILAN DES MESURES GENERALES ET DES ATTRIBUTIONS DE POINTS DIFFERENCIÉS

Figure 27. Bilan de la valeur du point d'indice et des attributions de points de la fonction publique

Années	Date	Revalorisation	Valeur de l'indice 100 (€)	Points uniformes	Observations
1998	1 ^{er} avril	0,80%	5 004,60		Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998
	1 ^{er} juillet			1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
	1 ^{er} novembre	0,50%	5 029,29		
1999	1 ^{er} avril	0,50%	5 054,45	1	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} juillet			1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 (1)
	1 ^{er} décembre	0,80%	5 094,69	1	Attribution d'un point uniforme
2000	1 ^{er} décembre	0,50%	5 120,15		
2001	1 ^{er} mai	0,50%	5 145,76	1 à 5	Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350.
	1 ^{er} juillet			1 à 3	Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263
	1 ^{er} novembre	0,70%	5 181,74		
2002	1 ^{er} mars	0,60%	5 212,84		
	1 ^{er} décembre	0,70%	5 249,33		
2004	1 ^{er} janvier	0,50%	5 275,58		
	1 ^{er} juillet			1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262
2005	1 ^{er} février	0,50%	5 301,96		
	1 ^{er} juillet	0,50%	5 328,47	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274
	1 ^{er} novembre	0,80%	5 371,10		
2006	1 ^{er} juillet	0,50%	5 397,95	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1 ^{er} novembre			1	Attribution d'1 point uniforme
2007	1 ^{er} février	0,80%	5 441,13		
	1 ^{er} juillet			1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282
2008	1 ^{er} mars	0,50%	5 468,34		
	1 ^{er} mai			1 à 5	Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287.
	1 ^{er} juillet			1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289.
	1 ^{er} octobre	0,30%	5 484,75		
2009	1 ^{er} juillet	0,50%	5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294.
	1 ^{er} octobre	0,30%	5 528,71		
2010	1 ^{er} juillet	0,50%	5 556,35		
2011	1 ^{er} janvier	0,00%	5 556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298.
2012	1 ^{er} janvier	0,00%	5 556,35	1 à 7	Attribution de points d'indice : 7 points de l'IM 295 à l'IM 299, 6 points à l'IM 300, 5 points à l'IM 301, 4 points à l'IM 302, 3 points à l'IM 303, 2 points aux IM 304 et 305, 1 point à l'IM 306
	1 ^{er} juillet	0,00%	5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 6 points de l'IM 302 à l'IM 308, 5 points à l'IM 309, 4 points à l'IM 310 et 311, 3 points à l'IM 312 et 313, 2 points à l'IM 314, 1 point à l'IM 315
2013	1 ^{er} janvier	0,00%	5 556,35	1	Attribution de points d'indice : 1 point de l'IM 308 à l'IM 313.

Source : DGAFP. Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014.

(1) Valeur des indices majorés à la signature de l'accord.

II.2 – COMPARAISON DU MINIMUM DE TRAITEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU SMIC

Depuis le 1er janvier 2013, le minimum de traitement de la fonction publique est fixé à l'indice majoré 309. Le traitement brut mensuel correspondant s'établit ainsi à 1 430,76 euros depuis le 1er janvier 2013.

Les grilles des agents de catégorie C ont été réévaluées à deux reprises (1^{er} février 2014 puis 1^{er} janvier 2015), portant ainsi l'indice minimum de la catégorie C à l'indice majoré 321, soit au-dessus de l'indice correspondant au minimum de traitement de la fonction publique.

Figure 28. Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic depuis 1985
(en euros)

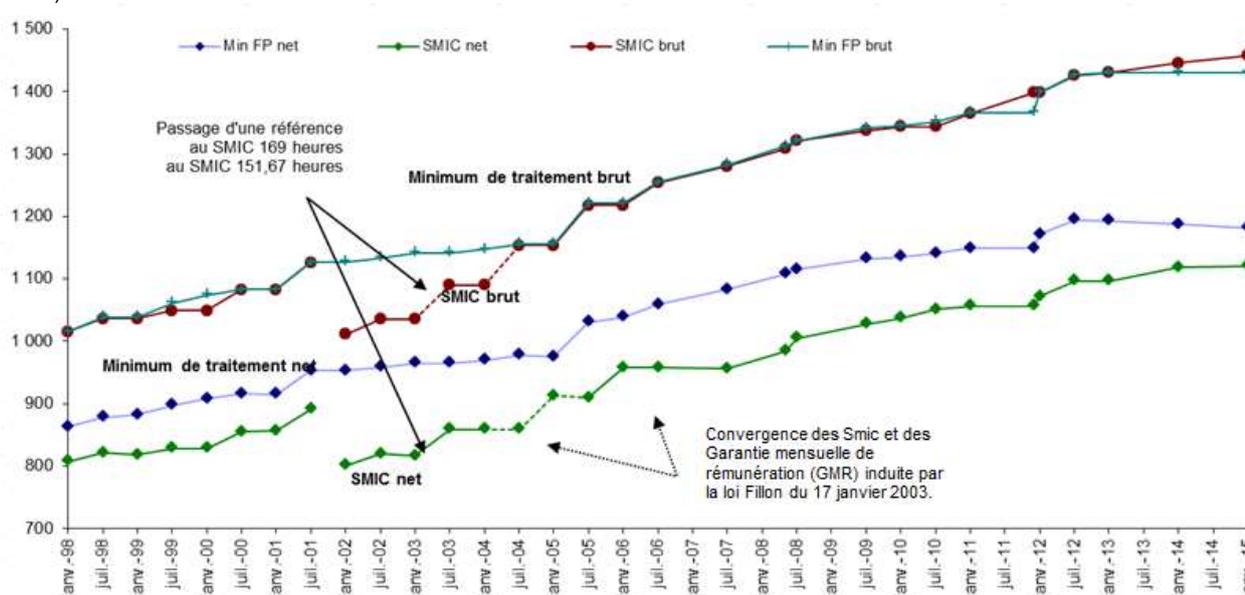
Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique (2)		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1er janvier 1985	3,71	627,61 (1)	532,27 (1)	215	690,77	
1er avril 1985	3,80	641,52 (1)				
1er mai 1985	3,89	658,01 (1)				
1er juillet 1985	3,97	670,89 (1)				
1er juin 1986	4,05	685,06 (1)				
1er juillet 1986	4,10	693,56 (1)				
1er avril 1987	4,20	710,31 (1)				
1er juillet 1987	4,24	717,27 (1)	564,02 (1)	217	740,23	
1er juin 1988	4,34	733,76 (1)				
1er juillet 1988	4,38	740,97 (1)				
1er octobre 1988	4,38	740,97 (1)	615,08 (1)	219	765,73	
1er février 1989	4,38	740,97 (1)	607,66 (1)	220	769,23	
1er avril 1989	4,48	756,43 (1)				
1er juillet 1989	4,56	770,60 (1)				
1er janvier 1990	4,56	770,60 (1)	632,12 (1)	221	793,69	
1er avril 1990	4,65	786,06 (1)	647,37 (1)			
1er juillet 1990	4,77	805,89 (1)	658,56 (1)			
1er décembre 1990	4,87	822,90 (1)	675,02 (1)	224	824,50	
1er juillet 1991	4,98	841,45 (1)	671,38 (1)			
1er novembre 1991	4,98	841,45 (1)	692,99 (1)	226	844,34	
1er mars 1992	5,08	858,19 (1)				
1er juillet 1992	5,19	877,52 (1)				
1er juillet 1993	5,31	897,36 (1)				
1er juillet 1994	5,42	916,16 (1)				
1er juillet 1995	5,64	952,75 (1)				
1er mai 1996	5,75	971,81 (1)				
1er juillet 1996	5,78	976,71 (1)				
1er mars 1997	5,78	976,71 (1)	768,03 (1)	233	959,20	
1er juillet 1997	6,01	1015,87 (1)				
	6,01	1 015,87 (1)	807,51 (1)	233	964,00 (3)	815,06
1 ^{er} janvier 1998				233	1 015,87(4)	862,99
1er avril 1998				247	1 030,11	
1 ^{er} juillet 1998	6,13	1 036,22 (1)	821,10 (1)	249	1 038,46	878,01
1 ^{er} janvier 1999	6,13	1 036,22 (1)	818,51 (1)	249	1 038,58	882,34
1 ^{er} juillet 1999	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	252	1 061,44	897,46
1 ^{er} janvier 2000	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	253	1 074,13	908,18
	6,41	1 082,60 (1)	855,14 (1)	253	1 074,13	906,65
1 ^{er} juillet 2000				253	1 082,60 (4)	916
	6,41	1 082,60 (1)	836,34 (1)	253	1 079,50 (3)	912,72
1 ^{er} janvier 2001				253	1 082,60 (4)	915,58
	6,67	1 126,40 (1)	890,98 (1)	261	1 119,20 (3)	946,29
1 ^{er} juillet 2001					1 126,40 (4)	952,93
1 ^{er} janvier 2002	6,67	1 011,64	801,22	261	1 127,03	952,9
1 ^{er} juillet 2002	6,83	1 035,88	819,38	261	1 133,79	958,62
1 ^{er} janvier 2003	6,83	1 035,88	816,27	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} juillet 2003	7,19	1 090,51	859,32	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} janvier 2004	7,19	1 090,51	859,32	261	1 147,43	970,15
1 ^{er} juillet 2004	7,61	1 153,76	912,73	263	1 156,23	975,73
1 ^{er} juillet 2005	8,03	1 217,88	959,71	275	1 221,11	1 030,49
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90
1er mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54
1er juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05
1er juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91
1er janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32
1er juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99
1er janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03
1er décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03
1er janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12
1er juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38
1er janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37
1er janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,70	309	1 430,76	1 187,53
1er janvier 2015	9,53	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81

Source : DGAFP, département des études et des statistiques

- (1) Calculé sur la base hebdomadaire de travail de 39 heures (169 heures mensuelles). Depuis le 1er janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).
 (2) Traitement minimum des fonctionnaires en 3ème zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).
 (3) Hors indemnité différentielle instituée à compter du 1er juillet 1991.
 (4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.

Figure 29. Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence

(en euros)



Source : DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ pour le SMIC : secteur privé.

Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Le salaire net minimal de la fonction publique est supérieur à celui du secteur privé, du fait des différences de prélèvements sociaux sur les salaires bruts, qui sont inférieurs pour les titulaires de la fonction publique (notamment, pas de cotisations salariales liées au chômage ou à la maladie).

II.3 – EVOLUTION DU TAUX DE PRIMES

Figure 30 : composantes de la rémunération dans la FPE d'après l'enregistrement des dépenses de personnel dans la Lolf

En Md€ et %	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TIB (1)	56,22	54,84	53,01	51,91	51,84	51,56	51,68
Indemnités (2)	13,40	13,86	14,05	14,25	14,20	14,05	14,14
Rémunération d'activité (3)	73,08	72,16	70,50	69,61	69,47	69,05	69,27
Part des indemnités (2)/(3)	18,3%	19,2%	19,9%	20,5%	20,4%	20,4%	20,4%

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

(1) TIB : Traitement indiciaire brut hors NBI et majorations ; (2) Indemnités : Somme indemnités indexées et indemnités non indexées - Hors indemnité de résidence (IR) et supplément familial de traitement (SFT) ; (3) Rémunération d'activité : (1) + (2) + autres (NBI, IR, SFT, majorations)

La part des indemnités et rémunérations annexes dans la rémunération des fonctionnaires a tendance à s'accroître depuis de nombreuses années.

Le changement de source statistique ne permet pas actuellement de reproduire par catégorie d'agents des séries sur longue période ; toutefois cette part atteint 22,5% pour les titulaires des ministères (19,5% pour la A y compris enseignants, 31,1% pour les B et 27,0% pour les C) et 23,6% pour les fonctionnaires de la FPT.

Le taux de prime rapporte les indemnités et rémunérations annexes non pas au total de la rémunération, mais au seul traitement indiciaire brut. Il est donc égal à la part des primes dans la rémunération augmentée d'un facteur représentant la part du traitement dans la rémunération totale

II.4- BILAN DES MESURES CATEGORIELLES MINISTERIELLES

Les chiffrages suivants concernent la fonction publique de l'État et présentent la chronique des mesures catégorielles depuis 2011 en exécution.

Figure 31 : L'exécution des mesures catégorielles de 2011 à 2014 par ministère (en M€)

Ministère	Type de mesure	2011	2012	2013	2014
		Coût (en M€)	Coût (en M€)	Coût (en M€)	Coût (en M€)
Affaires étrangères et développement international	Total	6,6	7,1	2,1	3,2
	Mesures indemnitaires	3,1	1,1	0,1	2,0
	Mesures statutaires	3,5	2,2	1,6	1,0
	Effets extension année pleine	0,0	3,7	0,4	0,2
Affaires sociales, santé et droits des femmes	Total	7,2	4,7	4,5	3,0
	Mesures indemnitaires	5,5	4,2	4,0	2,4
	Mesures statutaires	1,7	0,5	0,5	0,6
	Effets extension année pleine	0,0	0,0	0,0	0,0
Agriculture, agroalimentaire et forêt	Total	9,9	5,0	7,4	7,0
	Mesures indemnitaires	1,1	1,4	3,6	3,3
	Mesures statutaires	4,7	0,0	3,8	1,5
	Transformations d'emplois (requalification)	1,5	0,0	0,0	0,3
	Effets extension année pleine	2,6	3,6	0,0	1,9
Culture et communication	Total	2,1	1,1	3,1	3,2
	Mesures indemnitaires	1,8	0,1	2,5	1,2
	Mesures statutaires	0,0	1,0	0,4	1,8
	Transformations d'emplois (requalification)	0,1	0,0	0,0	0,0
	Effets extension année pleine	0,2	0,0	0,2	0,2
Défense	Total	84,0	40,3	35,6	37,5
	Mesures indemnitaires	35,0	18,4	17,5	6,6
	Mesures statutaires	49,0	15,8	16,7	16,1
	Transformations d'emplois (requalification)	0,0	0,0	0,6	1,0
	Effets extension année pleine	0,0	6,1	0,7	13,8
Écologie, développement durable et énergie	Total	24,1	22,0	17,5	12,6
	Mesures indemnitaires	22,0	16,6	11,3	8,3
	Mesures statutaires	0,2	3,3	0,5	4,3
	Transformations d'emplois (requalification)	1,9	1,0	0,0	0,0
	Effets extension année pleine	0,0	1,0	5,7	0,0
Économie, industrie et numérique	Total	4,0	3,1	1,1	2,3
	Mesures indemnitaires	0,9	0,8	0,1	1,5
	Mesures statutaires	2,5	0,5	0,2	0,5
	Effets extension année pleine	0,6	1,8	0,8	0,3
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	Total	177,5	157,0	64,8	103,6
	Mesures indemnitaires	21,3	64,9	38,6	85,7
	Mesures statutaires	3,5	53,3	8,6	10,8
	Transformations d'emplois (requalification)	0,0	28,9	0,0	0,0
	Effets extension année pleine	152,6	10,0	17,6	7,1
Finances et comptes publics	Total	99,1	69,0	29,1	27,9
	Mesures indemnitaires	37,6	21,9	3,2	4,1
	Mesures statutaires	21,0	14,3	12,6	14,0
	Transformations d'emplois (requalification)	0,0	0,1	0,0	0,0
	Effets extension année pleine	40,4	32,6	13,3	9,8
Intérieur	Total	127,6	112,2	67,0	58,8
	Mesures indemnitaires	33,6	24,9	15,8	12,3
	Mesures statutaires	93,6	86,0	48,8	23,7
	Transformations d'emplois (requalification)	0,3	0,0	0,3	0,0
	Effets extension année pleine	0,0	1,3	2,2	22,8
Justice	Total	11,3	9,5	6,9	22,5
	Mesures indemnitaires	5,1	3,8	4,5	6,8
	Mesures statutaires	0,7	1,0	1,5	15,4
	Effets extension année pleine	5,6	4,6	0,9	0,3
Outre-mer	Total	0,0	0,3	0,0	0,0
	Mesures indemnitaires	0,0	0,0	0,0	0,0
	Mesures statutaires	0,0	0,2	0,0	0,0
	Effets extension année pleine	0,0	0,0	0,0	0,0
Services du Premier ministre	Total	5,5	2,9	3,0	2,4
	Mesures indemnitaires	4,2	2,3	2,3	1,1
	Mesures statutaires	0,8	0,6	0,6	1,3
	Transformations d'emplois (requalification)	0,5	0,0	0,0	0,0
	Effets extension année pleine	0,0	0,0	0,1	0,0
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	Total	3,5	3,8	2,9	4,5
	Mesures indemnitaires	2,8	3,8	1,9	0,8
	Mesures statutaires	0,5	0,0	0,9	0,9
	Effets extension année pleine	0,3	0,0	0,0	2,8
Ensemble	Total général	562,2	437,8	245,0	288,5

Source : Direction du Budget
Périmètre : budget général

II.5- LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation. 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 contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, 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 dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour l'année 2015, en application des dispositions du décret du 6 juin 2008 modifié par le décret n°2015-54 du 23 janvier 2015.

Un premier examen de la situation de l'ensemble des agents a eu lieu en 2008, au titre de la période comprise entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2007.

En raison du contexte d'inflation, le bénéfice de la GIPA a été étendu en 2009 aux agents de catégorie B sur emploi fonctionnel de la fonction publique dont le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation constatée sur la période 2004-2008. En 2010, conformément aux accords salariaux, la GIPA a été mise en œuvre dans les deux cas suivants :

- pour les fonctionnaires bloqués au sommet de leur grille de rémunération ;
- pour les agents faisant valoir leurs droits à la retraite en 2010.

En 2011, il avait été décidé de prolonger le dispositif de la GIPA de 2011 à 2013, pour l'ensemble des agents de la fonction publique.

Dans la suite, on fournit les données disponibles concernant la GIPA les plus récentes selon les versants : ces données sont relatives à la GIPA versée en 2014 (au titre de la période décembre 2009-décembre 2013) dans la FPE sur le champ des ministères, en 2012 (au titre de la période décembre 2007- décembre 2011) dans la FPT, et quelques éléments figurent également sur la GIPA versée en 2012 (au titre de la période décembre 2007- décembre 2011) aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public.

a. Le dispositif GIPA versé en 2014 dans la FPE (au titre de la période décembre 2009-décembre 2013)

Sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof), incluant les militaires et l'enseignement privé sous contrat, 131,9 millions d'euros ont été versés en 2014 au titre de la GIPA relative à la période décembre 2009-décembre 2013, après 79,9 millions versés en 2013 (période décembre 2008-décembre 2012), 99,4 millions en 2012 (période décembre 2007-décembre 2011), 65,3 millions d'euros versés en 2011 (période décembre 2006-décembre 2010), et 43,4 millions d'euros en 2010 (période décembre 2005-décembre 2009).

Les dernières données disponibles sur les bénéficiaires de la GIPA dans la FPE pour l'année 2014 portent 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, la GIPA a été attribuée en 2014 à 160 700 agents civils de l'État, soit 10 % des agents, pour un montant total de 129,3 M€, ce qui représente

un montant moyen de 804 € par agent bénéficiaire. Le nombre de bénéficiaires sur ce champ s'accroît de 53,6 %. En 2013 (au titre de la période 2007-2011) sur le même champ, la GIPA avait été attribuée à 104 665 agents civils de l'État, soit 7 % des agents, pour un montant total de 82,4 M€, ce qui représente un montant moyen de 787 € par agent bénéficiaire (+2,2 %).

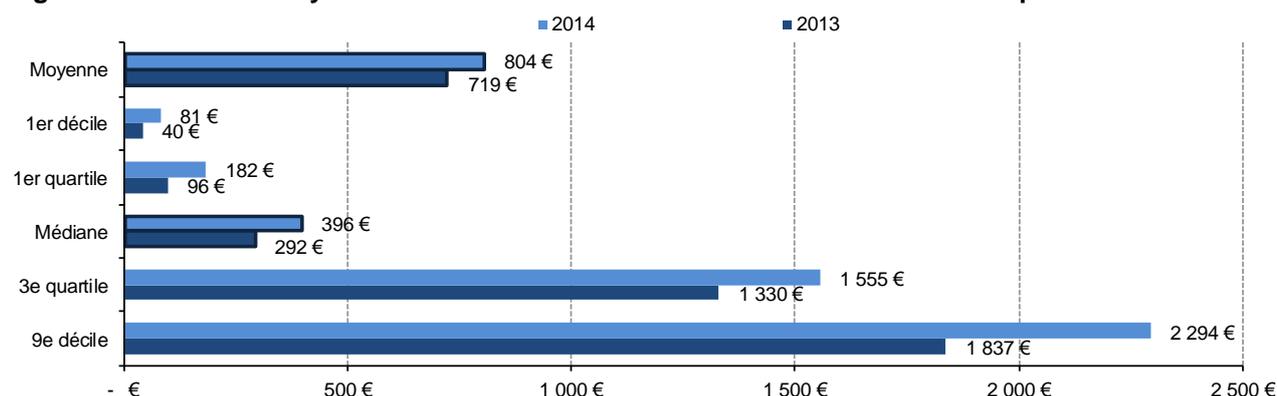
Figure 32. Nombres de bénéficiaires de la GIPA dans la FPE entre 2010 et 2014 :

	2010	2011	2012	2013	2014
Bénéficiaires de la GIPA	55 488	73 370	137 270	104 665	160 700

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

Champ : agents des ministères de l'État et des universités autonomes, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs. Sont incluses les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2013 et 2014.

Figure 33. Montants moyens de GIPA versés en 2013 et 2014 et éléments de dispersion :



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

Champ : agents des ministères de l'État et des universités autonomes, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs. Sont incluses les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2013 et 2014.

Lecture : Pour les bénéficiaires, le montant moyen de GIPA versé est de 804 € en 2014. D1 et D9 : 10 % des bénéficiaires de la GIPA ont reçu moins de 81 € annuellement, alors que 10 % des bénéficiaires ont reçu un montant de GIPA supérieur à 2 294 € en 2014. Q1 et Q3 : 25 % des bénéficiaires de la GIPA ont reçu moins de 182 € annuellement, alors que 25 % des bénéficiaires ont reçu plus de 1 555 € en 2014.

En 2014, pour la troisième année consécutive, les femmes sont plus nombreuses (56 %) que les hommes (44 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 747 euros et un montant médian de 388 euros pour les femmes, contre un montant moyen de 877 euros et un montant médian de 407 euros pour les hommes). Parmi les titulaires, les agents de catégorie C sont les premiers bénéficiaires (40 %), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A (36 %) jusqu'au dispositif 2011. Toutefois, plus de 60% des montants de Gipa sont versés à des titulaires de catégorie A contre 19% aux titulaires de catégorie C. Les non titulaires représentent 5% des bénéficiaires et perçoivent 8% des montants versés.

Le ministère de l'Éducation nationale représente 37% des bénéficiaires et 57 % des montants versés. Plus on avance en âge plus on perçoit de Gipa : au sein des ministères et des universités autonomes, les agents de moins de 40 ans représentent 4% des bénéficiaires, ceux de 55 ans et plus en représentent 47%. Les montants moyens perçus par agent bénéficiaires sont eux aussi croissants avec l'âge. Les 50 ans et plus représentent 71 % des effectifs bénéficiaires et 82 % des montants versés au titre de la GIPA. Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 1,0 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 067 € pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Concernant les militaires, les montants de GIPA versés précédemment depuis 2009 ont été les suivants :

Figure 34. Effectifs et montants en euros de la GIPA versé aux militaires entre 2009 et 2012 (hors militaires rattachés au ministère de l'intérieur)

	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen	Montant total
2009	25 969	417 €	10 831 862 €
2010	2 989	361 €	1 078 837 €
2011	9 164 ⁽¹⁾	218 € ⁽¹⁾	2 585 306 €
2012	14 586	276 €	4 032 000 €

Source : Ministère de la Défense.

(1) chiffres couvrant la période janvier- septembre 2011.

b. Le dispositif GIPA versé en 2012 dans la FPT (au titre de la période 2007-2011)

Les éléments statistiques les plus récents concernant la GIPA dans la FPT sont issus d'une enquête complémentaire aux bilans sociaux menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007-décembre 2011.

En 2012, 75,8 millions d'euros⁴ ont été versés au titre de la GIPA pour la période 2007-2011 (voir figure 35), 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 36) 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 35. 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
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 36. 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
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.

c. Le dispositif GIPA versé dans la FPH aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public en 2012 (au titre de la période décembre 2007-décembre 2011)

En 2013, on estime à 36,2 millions d'euros le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période décembre 2008-décembre 2012, soit un montant en baisse de 32,2 % par rapport au montant versé en 2012 pour la période décembre 2007-décembre 2011. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

⁴ Ces chiffres sont issus de l'enquête complémentaire au Bilan social, effectuée par la DGCL. Les employés des SDIS (Services départementaux d'incendie et de secours), les assistants maternels et familiaux ainsi que les emplois aidés et apprentis ne sont pas pris en compte.

En 2012, on estimait à 53,4 millions d'euros⁵ le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période décembre 2007-décembre 2011, soit un montant en hausse de 85 % par rapport au montant versé en 2011 pour la période décembre 2006-décembre 2010.

II.6- L'INDEMNITE DE RESIDENCE

D'après les données relatives aux budgets d'exécution (source Direction du Budget), le montant total d'indemnité de résidence (IR) versé en 2014 sur le champ du titre 2 (y compris les militaires) s'élève à 1,169 Mds€ (après 1,186 Mds€ en 2013 et 1,168 milliards d'euros en 2012), ce montant incluant les indemnités de résidence des civils et militaires en poste à l'étranger (IRE) ainsi que les IR des militaires de réserve (en métropole ou à l'étranger).

Pour connaître plus généralement les montants d'Indemnité de résidence dans l'ensemble de la fonction publique, on peut recourir aux données contenues dans le système d'information sur les agents des services publics (SIASP, Insee).

Cette information est directement disponible pour les agents de la FPE (à l'exclusion de l'IRE et de l'IR versée aux militaires de réserve), ce qui permet de comptabiliser les **agents ayant perçu l'IR et les montants concernés selon la commune de leur lieu de travail. L'indemnité de résidence** est estimée pour la FPT et la FPH à partir de la commune du lieu de travail et du traitement indiciaire pour les agents titulaires ainsi que, plus généralement, pour les agents ayant un indice. Sur cette base, des effectifs de bénéficiaires et les montants correspondants ont pu être calculés en appliquant le taux d'indemnité de résidence, lié à la commune d'affectation et au montant du traitement brut perçu.

D'après les données de SIASP (Insee), le montant total de l'indemnité de résidence perçu par les agents en 2011 représente 632 millions d'euros en EQTP annualisés dans la FPE (dont 131 millions d'euros pour les militaires en poste en France et 26 millions d'euros pour les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat), et estimés à 320 millions d'euros en EQTP annualisés pour la FPT et 143 millions d'euros en EQTP annualisés pour la FPH.

Figure 37. Effectif total en EQTP, nombre de bénéficiaires de l'IR et montant total de l'IR dans la FPE en 2011

	effectif total en EQTP (en milliers)	Nombre d'agents percevant l'IR			Montants correspondants (en millions d'euros)			
		0%	1%	3%	Total	0%	1%	3%
FPE	2 315,4	42,1	380,7	517,2	631,9	25,3	112,5	494,1
FPT	1 704,4	0,0	320,5	369,3	320,0	0,0	69,7	250,3
FPH	1 049,4	0,0	177,4	152,8	143,4	0,0	40,5	102,9

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

Champ : France y compris DOM (hors Mayotte). Hors élus, bénéficiaires d'emplois aidés et élèves de la FPH.

Note : les données concernant la FPT et la FPH sont estimées à partir de la commune du lieu de travail et le montant du traitement indiciaire perçu pour les agents ayant un indice ou étant titulaire. Pour la FPE, certains agents dont le poste principal annuel est situé dans une commune où le taux d'IR est de 0 % ont pu percevoir des montants d'IR au titre d'un autre poste.

Dans le tableau ci-dessus, le montant total estimé pour la FPE est directement issu des fiches de paie ; en revanche, l'affectation géographique à la commune, essentiellement des militaires est d'une qualité insuffisante pour permettre de déterminer de façon juste la ventilation par type de commune au regard de l'IR ; en témoignent les 25,3 M€ versés dans des communes où l'IR devrait être nulle.

⁵ Ces données sont issues des DADS brutes 2012.

II.7- LE SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

D'après l'enquête Famille et Logements 2011 de l'Insee, 53 % des agents de la fonction publique vivent avec un enfant âgé de moins de 25 ans, ce qui est supérieur à la moyenne nationale.

Figure 38. Situation familiale des agents de la fonction publique selon le versant

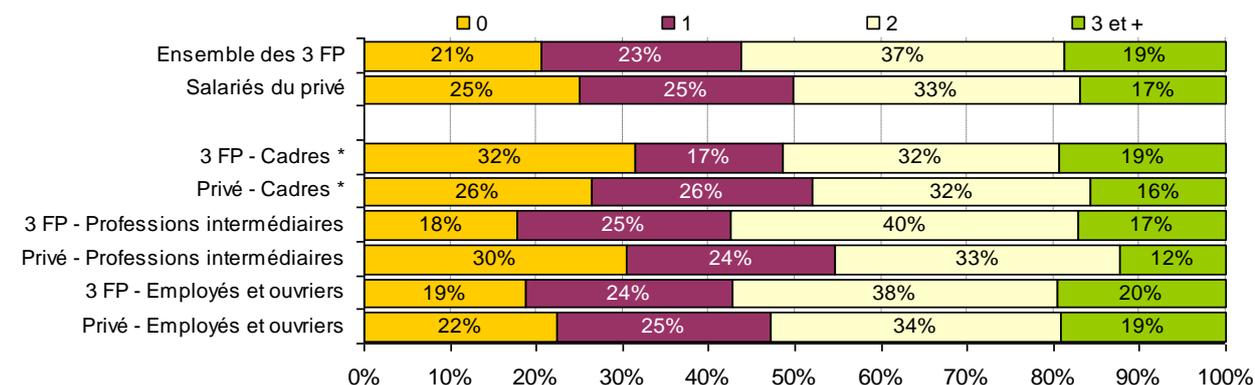
	<i>Dont :</i>		FPT	FPH	3FP
	FPE	enseignants			
Ensemble des agents	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>dont:</i>					
<i>Sans enfant</i>	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
<i>Avec enfants</i>	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
<i>Avec enfants de moins de 25 ans</i>	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
<i>Avec enfants de moins de 18 ans</i>	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Les premières analyses de la composition familiale des agents de la fonction publique à partir de l'enquête Famille et Logements 2011 de l'Insee ont vocation à être poursuivies, en particulier avec des éléments de comparaison avec le secteur privé, qui permettront d'actualiser et d'affiner les données suivantes (enquête Familles et Employeurs 2004/2005) :

Figure 39. Répartition du nombre d'enfants par catégorie socioprofessionnelle



Source : Enquête Familles et Employeurs 2004/2005, volet familles, Ined. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Individus âgés de 20 à 49 ans, en emploi et en couple à la date de l'enquête, ou ayant déjà vécu en couple.

* : et professions intellectuelles supérieures.

Lecture : 38 % des employés et ouvriers de la fonction publique âgés de moins de 50 ans au 31/12/2004 ont deux d'enfants contre 34 % parmi les employés et ouvriers du privé.

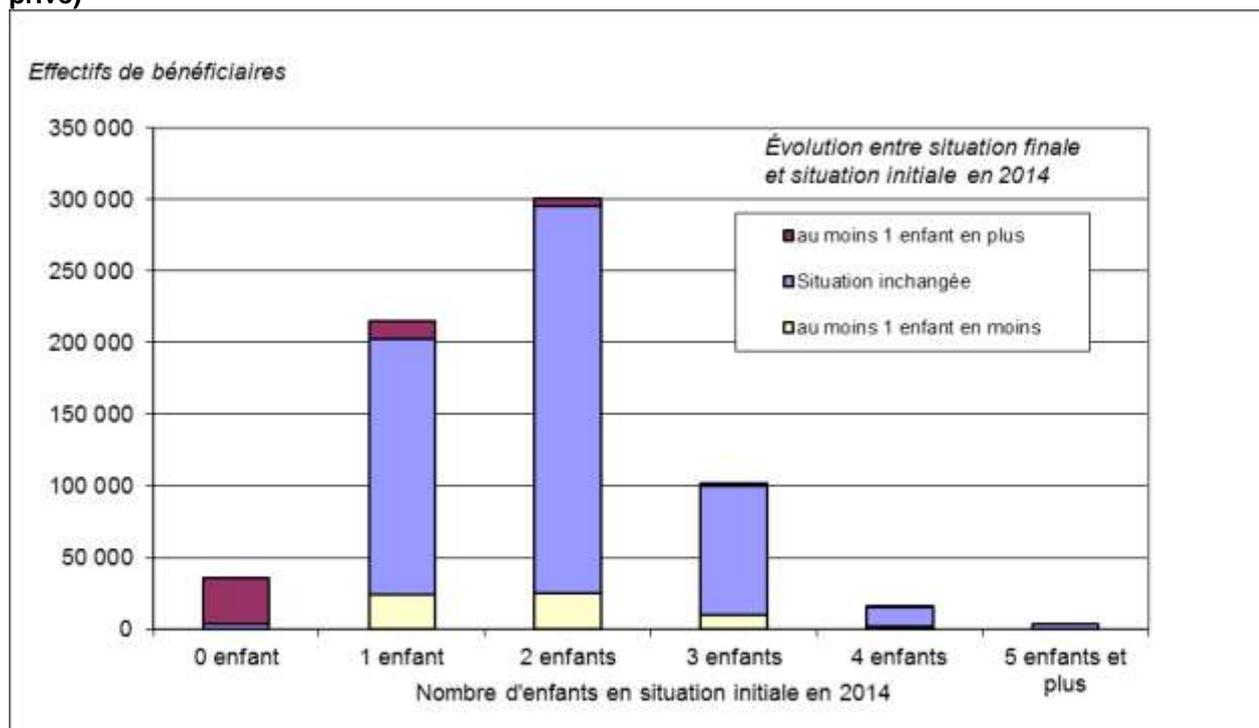
Le supplément familial de traitement (SFT) est versé aux agents ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales.

Le nombre de bénéficiaires (en EQTP) du SFT dans les trois versants de la fonction publique en 2012 serait compris entre 1,60 et 1,66 millions d'agents⁶ :

- Dans la FPE le nombre de bénéficiaires du SFT en 2012 est de 760 000 ;
- Dans la FPT, le nombre estimé de bénéficiaires du SFT serait compris entre 520 000 et 575 000;
- Dans la FPH, le nombre estimé de bénéficiaires du SFT serait de 325 000.

⁶ Estimation DGAFP-DES à partir de SIASP 2012, Insee.

Figure 40. Évolution, au cours de l'année 2014, du nombre d'enfants des bénéficiaires du supplément familial de traitement dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)



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

Champ : agents des ministères de l'État, des universités autonomes et de l'enseignement privé sous contrat, hors militaires et établissements publics administratifs. Sont incluses les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2013 et 2014. Effectifs au 31 décembre 2014 ayant touché au moins une fois le SFT dans l'année. Le nombre d'enfants et l'indice sont les derniers connus de l'année.

* : on compare, pour les agents de la FPE ayant perçu le SFT en 2014, leur situation initiale (qui correspond au premier mois de l'année où ils ont eu un dossier de paie, qu'ils perçoivent le SFT ou non) avec leur situation finale ** (qui correspond au dernier mois où ils ont eu un dossier de paie, qu'ils perçoivent le SFT ou non).

Lecture : parmi les 214 886 agents ayant perçu le SFT au cours de 2014 au titre d'un enfant à charge en situation initiale, 178 499 n'ont pas connu de changement de situation.

II.8- L'ACTION SOCIALE

A l'instar des grandes entreprises du secteur privé, **l'État met en place une action sociale importante en faveur de ses salariés**, répartie entre un niveau interministériel et ministériel.

Depuis 2006, l'action sociale interministérielle, qui constitue le socle de l'action sociale commun à l'ensemble des ministères, s'est fortement développée tant en terme de domaines d'intervention qu'en termes de masses financières consacrées aux prestations. Le budget annuel qui lui est dévolu a quasiment doublé depuis 2006 afin de permettre la mise en place et la montée en charge de nouveaux dispositifs, analogues à ceux du secteur privé, tels le CESU garde d'enfants, la réservation de places en crèches et de logements. Les crédits inscrits en LFI 2015 sont de 125,3 M€ en CP.

Figure 41. Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2013, 2014 et 2015, en millions d'euros

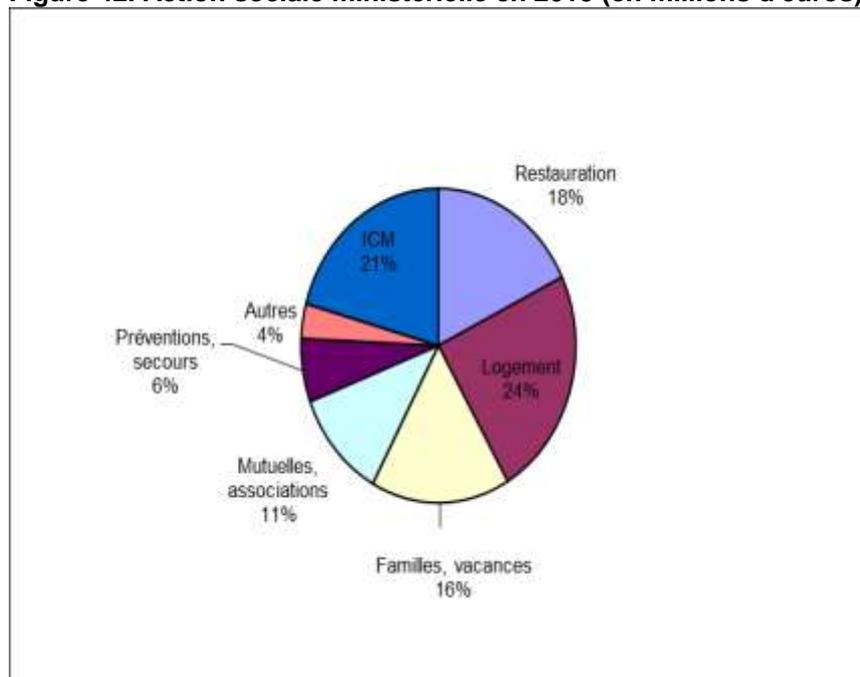
Type d'action	Exécution 2013		LFI 2014		Exécution 2014		LFI 2015	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	97,6	109,2	104,6	104,8	65,1	94,6	104,0	104,0
Chèque vacances	37,9	36,8	36	36	36,0	34,8	36,4	36,4
Chèque emploi service universel (Cesu) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	43	55,4	48,3	48,3	5,9	41,3	44,0	44,0
Réservations de places en crèches	16,7	17	20,3	20,5	23,1	18,5	23,6	23,6
Retraités	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,2
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	2,2
Logement	6,1	5,8	0,6	1,6	6,3	6,8	5,9	7,9
Aide à l'installation des personnels	5,2	4,4	0 (*)	0 (*)	5,4	5,1	5,4	5,4
Logements	0,9	1,4	0,6	1,6	0,8	1,7	0,5	2,5
Restauration	12,3	7,2	9,3	13,6	13,0	9,7	6,8	7,8
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets « Srias »)	2,9	3,2	3,1	3,1	3,3	3,2	3,5	3,5
Total	120,9	127,4	119,8	125,3	89,7	116,5	122,3	125,3

Sources : Lois de finances - DGAFP, Bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

(*) L'aide à l'installation des personnels de l'État non budgétée en LFI 2014 a été dotée en gestion 2014 (5,4M€).

En LFI 2015, les prestations ministérielles, dont les dispositions sont propres à chaque ministère, s'élèvent à 557,65 M€ et correspondent : au versement de prêts et de secours pour faire face à des situations financières difficiles et exceptionnelles ; à des prestations pour favoriser les vacances ou l'accès au logement (non comprise l'indemnité pour charges militaires ou ICM) ; au financement de la médecine de prévention obligatoire, de la restauration, de l'aide à la famille en faveur des enfants (crèches, arbres de Noël...) ; au soutien aux associations de personnels (activités culturelles, sportives et de loisirs). Elles s'établissent à 703,20 M€ si l'on y intègre l'ICM pour les militaires.

Figure 42. Action sociale ministérielle en 2015 (en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2015.

III. LES DEPENSES DE PERSONNEL DANS LES FINANCES PUBLIQUES

III.1 – LES DEPENSES DE PERSONNEL

Avertissement méthodologique

Il existe deux approches de la notion du personnel public.

La première approche est juridique (5,6 millions d'agents au 31 décembre 2013). Elle consiste à dénombrer les personnels qui, fonctionnaires, relèvent des titres II, III et IV du statut général de la fonction publique, ou qui, fonctionnaires ou non fonctionnaires, dépendent d'administrations ou d'organismes relevant de ces textes (définition par le statut de l'employeur).

S'agissant de cette première approche, les sources statistiques proviennent des différents organismes rattachés à chaque fonction publique : DGAFP, DGFiP, DB, Observatoire des finances locales, DGCL, DGOS.

*La seconde approche (5,8 millions de personnes en 2013), celle de la **Comptabilité Nationale** élaborée par l'Insee dans le cadre du système européen de comptes, revient à comptabiliser l'ensemble des personnels des administrations publiques financées majoritairement par prélèvements obligatoires.*

III.1.1 Les dépenses de personnel des trois versants de la fonction publique (données budgétaires)

Les dépenses de personnel au sens de l'approche administrative et budgétaire sont récapitulées dans le tableau suivant :

Figure 43. Les dépenses de personnel des trois versants de la fonction publique de 2008 à 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Dépenses de personnel de la FPE (1)	119,6	119,2	117,8	117,7	119,1	119,6	120,8
dont rémunérations d'activité	73,1	72,2	70,5	69,6	69,5	69,0	69,3
dont cotisations et contributions sociales (2)	45,2	46,1	46,3	47,1	48,8	49,8	50,7
Dépenses de personnel de la FPT	48,0	50,3	51,7	53,0	54,7	56,6*	n.d.
dont rémunérations d'activité	nd						
dont cotisations et contributions sociales	nd						
Dépenses de personnel de la FPH (Etablissements publics de santé uniquement)	38,5	38,9	39,8	40,6	41,5	42,7*	nd
dont rémunérations d'activité	25,5	25,7	26,2	26,7	27,3	27,9*	nd
dont cotisations et contributions sociales (3)	13,0	13,3	13,6	13,9	14,1	14,7*	nd

Source : Direction du Budget, DGCL et DGOS / Données budgétaires.

* Données provisoires.

n.d. : non disponible.

(1) Dépenses relatives au titre 2, y compris l'enseignement privé sous contrat.

(2) Y compris la contribution employeur au CAS pensions et les prestations sociales pour la FPE. A titre informatif, la contribution employeur au CAS pensions s'élève à 33,4 Md€ en 2008, 34,2 Md€ en 2009, 34,8 Md€ en 2010, 35,9 Md€ en 2011, 37,7 en 2012, 38,6 en 2013 et 39,6 en 2014 (civils, militaires et ouvriers d'État, format Lolf).

(3) Y compris la taxe sur les salaires pour les établissements publics de santé.

Pour la seule fonction publique de l'État, la notion de « dépense de personnel » recouvre plusieurs notions selon le champ étudié :

- Le **traitement indiciaire brut** correspond au produit de l'indice majoré par la valeur du point fonction publique. Il inclut la part salariale des cotisations sociales.

- Les **rémunérations d'activité (ou rémunération brute)** comprennent, outre le traitement indiciaire brut, les indemnités et primes versées aux personnels en activité.

- Le **titre 2** des dépenses de l'État (nomenclature budgétaire) englobe :

1. les **rémunérations d'activité** comprenant la masse des rémunérations brutes, y compris la part salariale des cotisations sociales, versées aux personnels en activité ;

2. les **cotisations sociales à la charge de l'État-employeur, y compris la contribution employeur au CAS pensions** ;

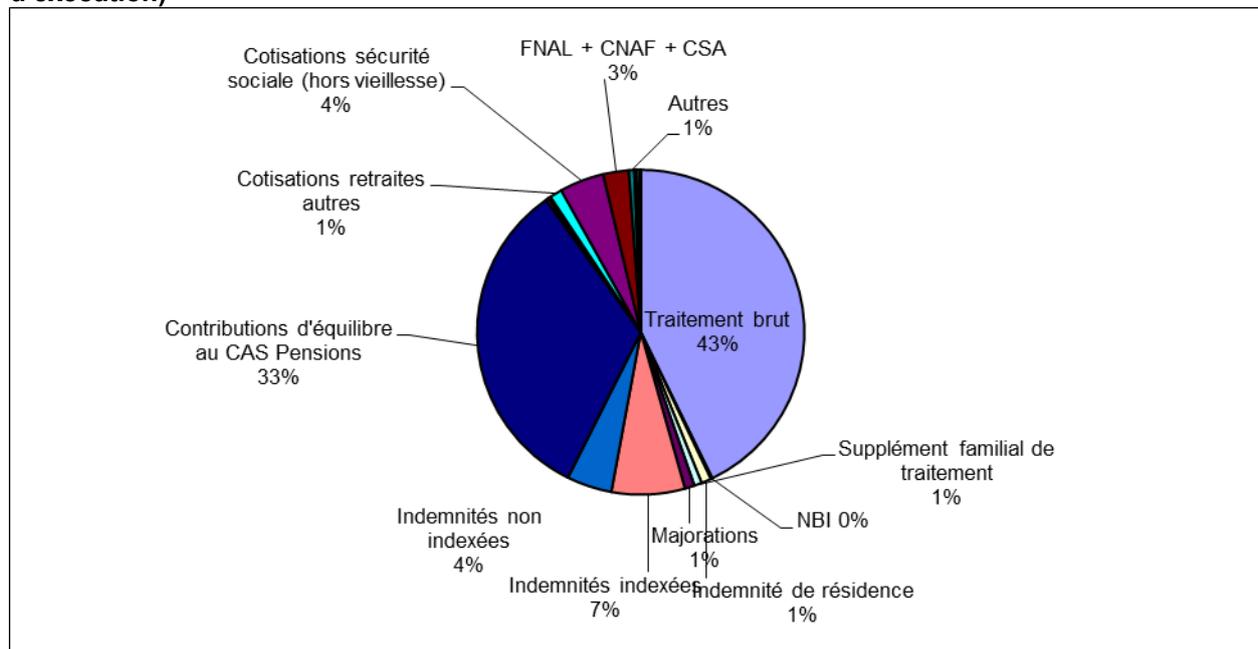
3. les **prestations sociales et allocations diverses**.

Les dépenses de personnel du titre 2 de la Lof s'élèvent en 2012 à 120,8 Md€ (y.c. cotisations au CAS Pensions), soit environ 41,4 % du budget de l'État (292,0 milliards d'euros), soit encore 5,8 % du PIB (2 086,9 Md€).

- Les **dépenses induites** pour la fonction publique de l'État, notion utilisée antérieurement à la Lof, comprennent le titre 2 et certaines dépenses désormais imputées sur d'autres titres de dépense.

Pour la fonction publique de l'État, les dépenses de personnels se décomposent ainsi :

Figure 44. Les différentes composantes de dépenses de personnel de l'État en 2014 (budgets d'exécution)



Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.
 Note : l'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

Quelques chiffres clés :

■ **Budget de l'État en 2014 : 292,0 milliards d'euros.**

■ **Dépenses de personnel de l'État en 2014 : 41,4 % du total des dépenses du budget de l'État** (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts), soit **120,8 milliards d'euros** (soit environ 5,7 % du PIB), dont 69,3 milliards d'euros de rémunérations d'activité et 50,7 milliards d'euros de cotisations et prestations sociales. **Pensions civiles, militaires et d'ouvriers d'État en 2014 : 54,1 milliards d'euros** (dépenses annexes du titre 2).

■ **Action sociale ministérielle pour 2015 : 703,2 millions d'euros** : restauration : 125,3 ; logement : 167,2 ; famille vacances : 114,9 ; mutuelles, associations : 79,3 ; prévention, secours : 45,9 ; autres : 25,2 (LFI 2015).

■ **Action sociale interministérielle : 125,3 millions d'euros** (crédits de paiement, LFI 2015).

■ **Action sociale gérée par le CGOS : 357,4 millions d'euros.**

■ **Contribution employeur de l'État au CAS Pensions en 2014 : 39,6 Md€.**

III.1.2 Les dépenses de personnel des administrations publiques (comptabilité nationale)

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale sont récapitulées dans le tableau suivant :

Figure 45. Dépenses de rémunération des administrations publiques de 2007 à 2014 (comptabilité nationale)

Dépenses de rémunération	2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013 *		2014 **	
	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)
Administrations publiques centrales (1) dont État	126,8271 116,6	6,5% 6,0%	127,6578 117,4	6,4% 5,9%	129,62 117,9	6,7% 6,1%	132,214 118,9	6,6% 5,8%	133,3 117,1	6,6% 5,7%	134,86 118,1	6,6% 5,7%	135,889 118,6	6,4% 5,8%	136,727 119,3	6,4% 5,8%
Administrations publiques locales (2) dont collectivités locales	60,3428 N.D.	3,1% N.D.	64,3216 N.D.	3,2% N.D.	67,846 53,5	3,5% 2,8%	68,859 54,9	3,4% 2,7%	70,362 56,3	3,4% 2,7%	72,57 58,184	3,5% 2,8%	74,871 60,12	3,5% 2,8%	77,786 62,518	3,6% 2,9%
Administrations de sécurité sociale (3) dont hôpitaux publics	53,5069 N.D.	2,8% N.D.	54,7419 N.D.	2,7% N.D.	57,442 47,6	3,0% 2,5%	58,771 48	2,9% 2,6%	59,988 50	2,9% 2,4%	61,062 51,1	2,9% 2,4%	62,314 52,31	2,9% 2,6%	63,711 53,601	3,0% 2,6%
administrations publiques	246,5768	12,4%	246,6215	12,4%	254,107	13,1%	269,844	13,0%	263,634	12,8%	268,492	12,9%	273,074	12,9%	278,204	13,0%
Produit intérieur brut	1 946	100,0%	1 996	100,0%	1 939	100,0%	1 999	100,0%	2 059	100,0%	2 087	100,0%	2 117	100,0%	2 132	100,0%

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Note : les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

* : Résultats semi-définitifs

** : Résultats provisoires

(1) État et divers organismes d'administration centrale.

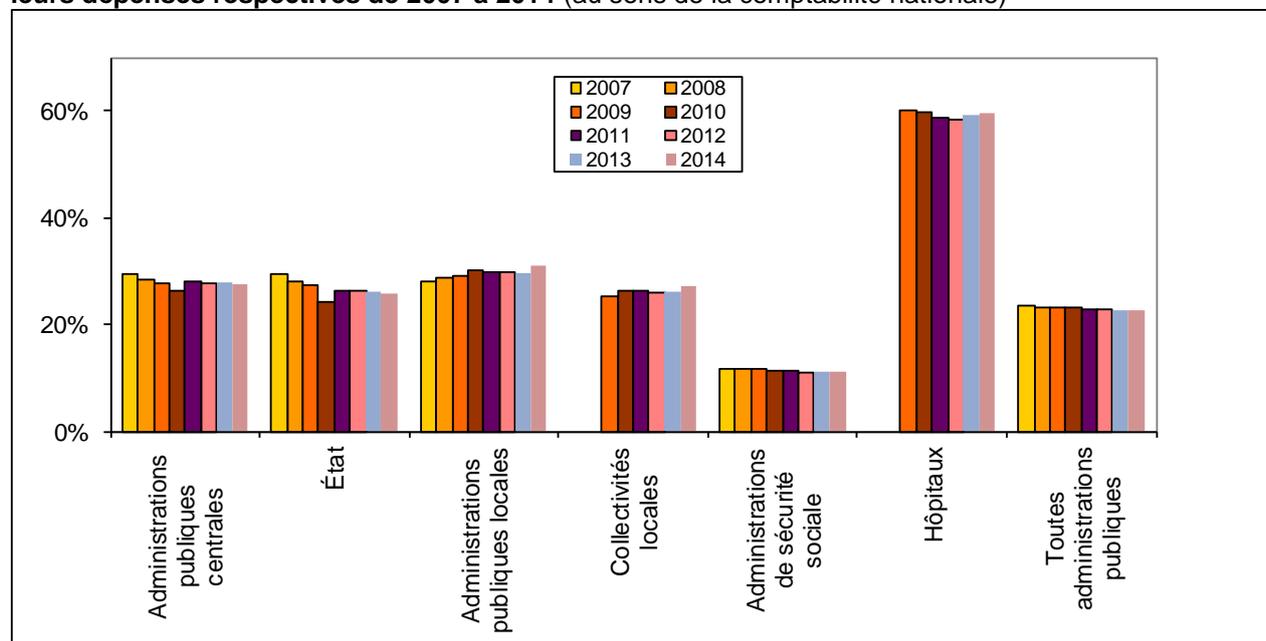
(2) Collectivités locales et divers organismes d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

III. 2 - L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL

III. 2.1 L'évolution des dépenses de personnel selon la comptabilité nationale

Figure 46. Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le total de leurs dépenses respectives de 2007 à 2014 (au sens de la comptabilité nationale)



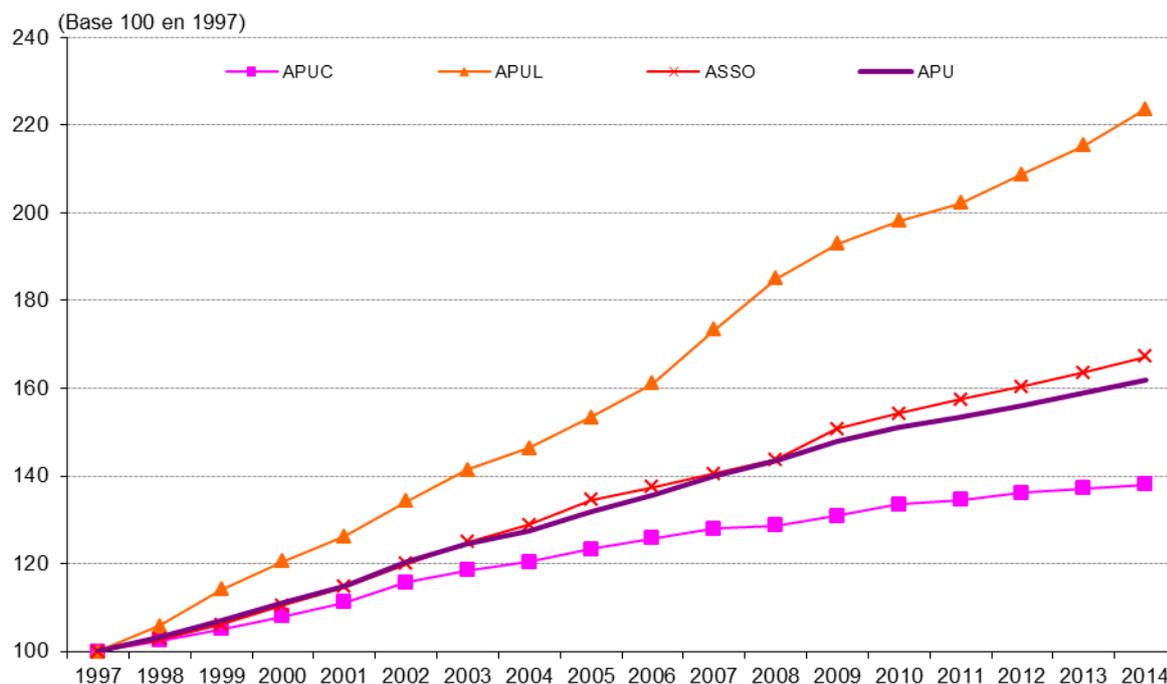
Source : Comptes de la Nation, Insee. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques.

N.B. : Les dépenses de rémunération ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

Les données 2013 sont des données semi-définitives, et les données 2014 des données provisoires.

Note : les séries de comptes nationaux présentés dans ce tableau sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr).

Figure 47. Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

Les données 2013 sont des données semi-définitives, et les données 2014 des données provisoires.

Note : les séries de comptes nationaux présentés dans ce tableau sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr).

Les dépenses de personnel ont augmenté en moyenne annuelle depuis 1997 de 1,9 % pour les administrations publiques centrales, de 4,9 % pour les administrations publiques locales, de 3,1 % pour les administrations de sécurité sociale et de 2,9 % pour l'ensemble des administrations publiques.

III.2.2 L'évolution des dépenses de personnel de la fonction publique de l'État dans le budget de l'État

Figure 48. Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format LOLF (en milliards d'euros)

	2008	2009	2010	2011	2012	dont ministère de la Défense	2013	dont ministère de la Défense	2014	dont ministère de la Défense
<i>Catégories et sous-catégories</i>										
Rémunérations d'activité	73,076	72,160	70,502	69,607	69,469	10,592	69,049	10,374	69,266	10,101
Traitement brut	56,224	54,846	53,007	51,911	51,838	6,719	51,558	6,517	51,685	6,307
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,218	0,214	0,209	0,200	0,195	0,028	0,189	0,024	0,198	0,031
Indemnité de résidence	1,138	1,154	1,158	1,175	1,168	0,288	1,186	0,298	1,169	0,297
Supplément familial de traitement	0,913	0,906	0,903	0,901	0,901	0,180	0,904	0,179	0,914	0,183
Majorations	1,181	1,177	1,176	1,166	1,162	0,089	1,159	0,109	1,157	0,088
Indemnités indexées	9,497	9,597	9,357	9,352	8,968	2,410	8,781	2,356	8,750	2,329
Indemnités non indexées	3,905	4,264	4,691	4,901	5,236	0,878	5,272	0,891	5,391	0,866
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000
Cotisations et contributions sociales	45,218	46,056	46,297	47,104	48,830	9,198	49,777	9,386	50,741	9,155
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	33,449	34,245	34,846	35,916	37,688	7,736	38,647	7,953	39,621	7,758
CAS pensions civils + ATI (1)	24,535	24,933	25,427	25,927	26,918	0,562	27,909	0,593	29,063	0,614
CAS pensions militaires (1)	7,896	8,238	8,324	8,612	9,205	6,128	9,406	6,186	9,296	6,066
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,018	1,074	1,095	1,140	1,188	1,046	1,332	1,173	1,262	1,078
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	0,237	0,376	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,363	0,360	0,353	0,351	0,347	0,055	0,348	0,055	0,355	0,055
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,275	0,318	0,299	0,323	0,310	0,236	0,300	0,231	0,286	0,221
Cotisations retraites autres	1,036	1,312	1,475	1,410	1,458	0,035	1,469	0,035	1,490	0,035
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	6,031	5,904	5,561	5,416	5,271	0,663	5,263	0,649	5,287	0,638
FNAL + CNAF + CSA	3,367	3,286	3,152	3,074	3,130	0,401	3,115	0,392	3,053	0,375
Autres (2) (3)	0,697	0,631	0,611	0,614	0,626	0,072	0,634	0,071	0,650	0,073
Prestations sociales et allocations diverses	1,286	0,995	1,008	0,998	0,755	0,304	0,770	0,308	0,758	0,309
Prestations sociales (3)	0,104	0,109	0,101	0,102	0,100	0,019	0,103	0,022	0,100	0,019
Remboursement transport	0,081	0,079	0,077	0,083	0,082	0,011	0,083	0,010	0,086	0,010
Capital-décès	0,051	0,047	0,047	0,043	0,044	0,007	0,040	0,006	0,039	0,005
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA (4)	0,058	0,064	0,065	0,063	0,066	0,064	0,067	0,065	0,066	0,064
dont CFA	0,000	(5) 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Congé de longue durée (CLD)	0,262	0,252	0,242	0,240	(6) -	(6) -	(6) -	(6) -	(6) -	(6) -
Allocation de retour à l'emploi	0,300	0,310	0,341	0,342	0,342	0,137	0,344	0,144	0,336	0,149
Accidents du travail (3)	0,135	0,121	0,118	0,121	0,123	0,066	0,114	0,060	0,114	0,061
Autres	0,294	0,011	0,017	0,004	0,004	0,001	0,019	0,002	0,016	0,002
Total des dépenses de personnel (titre 2)	119,580	119,211	117,807	117,709	119,054	20,094	119,597	20,068	120,765	19,565
Dépenses annexes :										
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	43,394	45,165	46,764	50,290	52,000	-	53,240	-	54,055	-
Budget de l'État	278,234	290,911	322,753	291,251	299,536	-	298,648	-	292,003	-
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	43,0%	41,0%	36,5%	40,4%	39,7%	-	40,0%	-	41,4%	-

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

Note : l'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale "Pensions" a été créé par la LOLF. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

Depuis l'adoption de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, des crédits initialement budgétés sur le titre 2 (HCAS et CAS) sont chaque année versés aux universités sur le titre 3 (après fongibilité asymétrique), au titre du passage aux responsabilités et compétences élargies de ces établissements. Pour la première fois en 2012, la part de cette dépense initialement budgétée sur le T2 CAS et exécuté sur le T3 (soit 108,5 M€) a fait l'objet d'un retraitement afin de ne pas dégrader artificiellement l'exécution de la norme « 0 valeur », d'où l'écart entre les données présentées ici (26,918 Md€ pour le CAS pensions des civils) et celles issues des rapports annuels de performance 2012 (26,810 Md€).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

(5) Montant de 80 088 euros versés en 2009.

(6) A compter du 1er janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

Figure 49. Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État
(en milliards d'euros)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Évolution en % 2014/2013
Rémunérations principales :	57,946	56,638	54,843	53,725	53,401	53,114	53,220	0,2%
- Titulaires	42,022	40,884	39,224	38,263	38,438	38,216	38,437	0,6%
- Stagiaires	0,982	0,949	0,835	0,814 (1) -	(1) -	(1) -	(1) -	
- Non-titulaires (2)	2,709	2,574	2,356	2,332	2,416	2,524	2,611	3,4%
- Ouvriers d'État	0,712	0,686	0,676	0,774	0,731	0,700	0,649	-7,3%
- Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,889	3,891	3,918	3,697	3,803	3,812	3,843	0,8%
- Militaires	7,208	7,152	7,160	7,143	7,321	7,197	7,027	-2,4%
- Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,324	0,348	0,375	0,360	0,320	0,299	0,280	-6,6%
- Autres rémunérations	0,100	0,155	0,301	0,342	0,372	0,364	0,374	2,6%
Charges connexes à la rémunération principale :	4,576	4,839	4,936	5,001	5,124	4,982	5,030	1,0%
- Supplément familial de traitement	0,913	0,906	0,903	0,901	0,901	0,904	0,914	1,1%
- Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,649	1,667	1,740	1,752	1,676	1,684	1,652	-1,9%
- Heures supplémentaires et astreintes	1,293	1,431	1,495	1,529	1,545	1,534	1,551	1,1%
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,057</i>	<i>0,057</i>	<i>0,063</i>	<i>0,055</i> (3)	<i>0,067</i>	<i>0,062</i>	<i>0,058</i>	<i>-6,9%</i>
<i>heures supplémentaires effectives</i>	<i>0,267</i>	<i>0,337</i>	<i>0,357</i>	<i>0,364</i> (3) -	(3) -	(3) -	(3) -	
<i>heures supplémentaires-années</i>	<i>0,737</i>	<i>0,804</i>	<i>0,841</i>	<i>0,872</i> (3) -	(3) -	(3) -	(3) -	
<i>heures d'interrogation</i>	<i>0,078</i>	<i>0,082</i>	<i>0,083</i>	<i>0,083</i> (3) -	(3) -	(3) -	(3) -	
<i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i>	<i>0,033</i>	<i>0,039</i>	<i>0,049</i>	<i>0,047</i> (3) -	(3) -	(3) -	(3) -	
<i>astreintes</i>	<i>0,061</i>	<i>0,051</i>	<i>0,052</i>	<i>0,051</i> (3) 0,055		0,049	0,053	7,9%
<i>autres</i>	<i>0,059</i>	<i>0,061</i>	<i>0,050</i>	<i>0,057</i> (3) 1,423		1,422	1,440	1,2%
- NBI	0,218	0,214	0,209	0,200	0,195	0,189	0,198	4,6%
- Autres charges connexes	0,503	0,621	0,588	0,619	0,807	0,670	0,715	6,7%
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,086</i>	<i>0,113</i>	<i>0,043</i>	<i>0,065</i>	<i>0,099</i>	<i>0,080</i>	<i>0,132</i>	<i>65,0%</i>
Primes et indemnités :	10,554	10,683	10,723	10,881	10,944	10,954	11,017	0,6%
Personnels civils :								
- Indemnités interministérielles (4) indexées sur le point	1,787	1,797	1,665	1,550	1,499	1,532	1,529	-0,2%
- Indemnités interministérielles (4) non indexées sur le point	0,249	0,271	0,410	0,685	0,790	0,828	0,850	2,6%
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	-	<i>0,024</i>	<i>0,069</i>	<i>(5) 0,472</i>	<i>0,578</i>	<i>0,621</i>	<i>0,644</i>	<i>3,7%</i>
- Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,691	2,611	2,456	2,472	2,405	2,330	2,323	-0,3%
- Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,256	2,432	2,549	2,585	2,714	2,780	2,848	2,4%
Personnels militaires :								
- Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,155	1,150	1,140	1,136	1,166	1,134	1,099	-3,1%
- Indemnités de sujétions spéciales	1,653	1,635	1,653	1,685	1,633	1,607	1,617	0,6%
- Primes de qualification et de technicité	0,674	0,731	0,727	0,709	0,712	0,718	0,723	0,8%
- Autres indemnités	0,089	0,056	0,054	0,059	0,026	0,026	0,023	-12,6%
Non réparti	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	
Total rémunérations d'activité	73,076	72,160	70,502	69,607	69,469	69,049	69,266	0,3%

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

Note : le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

(1) A compter de 2012, il n'est plus possible, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celles des titulaires. La rémunération des stagiaires est ainsi comptabilisée avec celle des titulaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes

(3) A compter de 2012, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, seules les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les astreintes sont distinguées du reste des heures supplémentaires. L'évolution 2011-2012 de la catégorie "autres" tient compte de cette modification.

(4) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

(5) La multiplication par 6 du montant alloué à la PFR rend compte de la montée en charge du dispositif.

Les rémunérations principales augmentent de 0,2 % entre 2013 et 2014 pour la première fois depuis 2009. Les charges connexes à la rémunération principale augmentent de 1,0 % entre 2013 et 2014 (contre +1,6 % en moyenne par an depuis 2009), tandis que les primes et indemnités ont augmenté en valeur de 0,6 % sur la même période. Au total, les rémunérations d'activité ont augmenté de 0,3 % entre 2013 et 2014.

Figure 50. Ventilation des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État de 2011 à 2014

Ministère	2011		2012		2013		2014	
	(en milliards d'euros)	(en %)						
Affaires étrangères et développement international	0,857	1,2	0,874	1,3	0,875	1,3	0,850	1,2
Affaires sociales, santé et droits des femmes	0,473	0,7	0,450	0,6	0,448	0,6	0,448	0,6
Agriculture, agroalimentaire et forêt	1,204	1,7	1,195	1,7	1,188	1,7	1,211	1,7
Culture et communication	0,380	0,5	0,378	0,5	0,381	0,6	0,382	0,6
Décentralisation, de la réforme de l'Etat et fonction publique	0,000	0,0	0,000	0,0	0,000	0,0	0,000	0,0
Défense	10,567	15,2	10,592	15,2	10,374	15,0	10,101	14,6
Écologie, développement durable et énergie	2,140	3,1	2,115	3,0	1,929	2,8	1,771	2,6
Économie, industrie et numérique	0,324	0,5	0,337	0,5	0,311	0,5	0,314	0,5
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	34,742	49,9	34,415	49,5	34,322	49,7	34,862	50,3
<i>dont enseignement privé sous contrat</i>	4,412	6,3	4,426	6,4	4,435	6,4	4,482	6,5
Finances et comptes publics	5,807	8,3	5,796	8,3	5,764	8,3	5,708	8,2
Intérieur	9,473	13,6	9,573	13,8	9,647	14,0	9,718	14,0
Justice	2,688	3,9	2,746	4,0	2,778	4,0	2,837	4,1
Logement, égalité des territoires et ruralité*								
Outre-mer	0,066	0,1	0,084	0,1	0,087	0,1	0,088	0,1
Services du Premier ministre	0,524	0,8	0,545	0,8	0,563	0,8	0,582	0,8
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	0,3640	0,5	0,3680	0,5	0,3811	0,6	0,3821	0,6
Ensemble	69,607	100	69,469	100	69,049	100	69,254	100

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget).

Périmètre : budget général

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année la plus récente.

* : En exécution, les dépenses de personnel du ministère du Logement sont incluses dans celles de l'Écologie.

III.2.3 L'évolution des dépenses de personnel dans la fonction publique territoriale

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des dépenses de personnel des collectivités locales entre 2000 et 2014. Les dépenses de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et prestations sociales.

Figure 51. Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre de 2000 à 2015 (en milliards d'euros courants)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015**	Évolution annuelle moyenne 2014/2003 (en %)
Dépenses de personnel (1)																	
Régions	0,40	0,43	0,47	0,52	0,57	0,62	0,78	1,60	2,35	2,68	2,78	2,86	2,97	3,06	3,19	3,29	17,9
Évolution annuelle (%)	8,2	7,8	10,0	10,6	9,4	8,4	26,5	103,7	47,0	14,2	3,9	2,8	3,8	3,2	4,0	3,3	-
Départements	4,18	4,47	4,82	5,21	6,13	6,56	7,07	8,33	9,93	10,67	10,96	11,17	11,54	11,83	12,15	12,34	8,0
Évolution annuelle (%)	5,0	7,0	7,8	8,0	17,8	6,9	7,8	17,9	19,1	7,4	2,7	1,9	2,6	2,5	2,7	1,6	-
Communes	23,33	24,22	25,40	26,00	26,85	27,90	29,00	30,38	31,25	31,95	32,61	33,20	34,12	35,01	36,41	nd	3,1
Évolution annuelle (%)	3,6	3,8	4,9	2,4	3,3	3,9	3,9	4,8	2,8	2,2	2,1	1,8	2,6	2,6	4,0	nd	-
Groupements à fiscalité propre (2)	1,59	1,85	2,29	2,82	3,07	3,50	3,85	4,20	4,51	5,00	5,39	5,77	6,27	6,72	7,21	nd	8,9
Évolution annuelle (%)	2,4	16,3	23,7	22,8	8,9	14,0	10,1	9,1	7,5	10,8	7,7	7,0	8,7	7,3	7,1	nd	-
personnel des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre (3)	29,50	30,98	32,98	34,54	36,62	38,57	40,70	44,51	48,04	50,30	51,74	53,00	54,90	56,63	58,95	nd	5,0
Évolution annuelle (%)	3,8	5,0	6,5	4,7	6,0	5,3	5,5	9,4	7,9	4,7	2,9	2,4	3,3	3,2	4,1	nd	-
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre (3)	133,77	138,45	145,35	151,19	167,01	177,79	187,57	200,59	206,82	214,23	212,82	219,38	226,37	234,30	233,37	nd	4,0

Sources : DGCL et DGFIP.

Note de lecture : En 2013, les dépenses de personnel des régions s'élèvent à 3,06 milliards d'euros. Elles ont progressé de 3,2 % par rapport à 2012.

* : Résultats provisoires.

** : Estimations à partir des budgets primitifs 2014 et 2015.

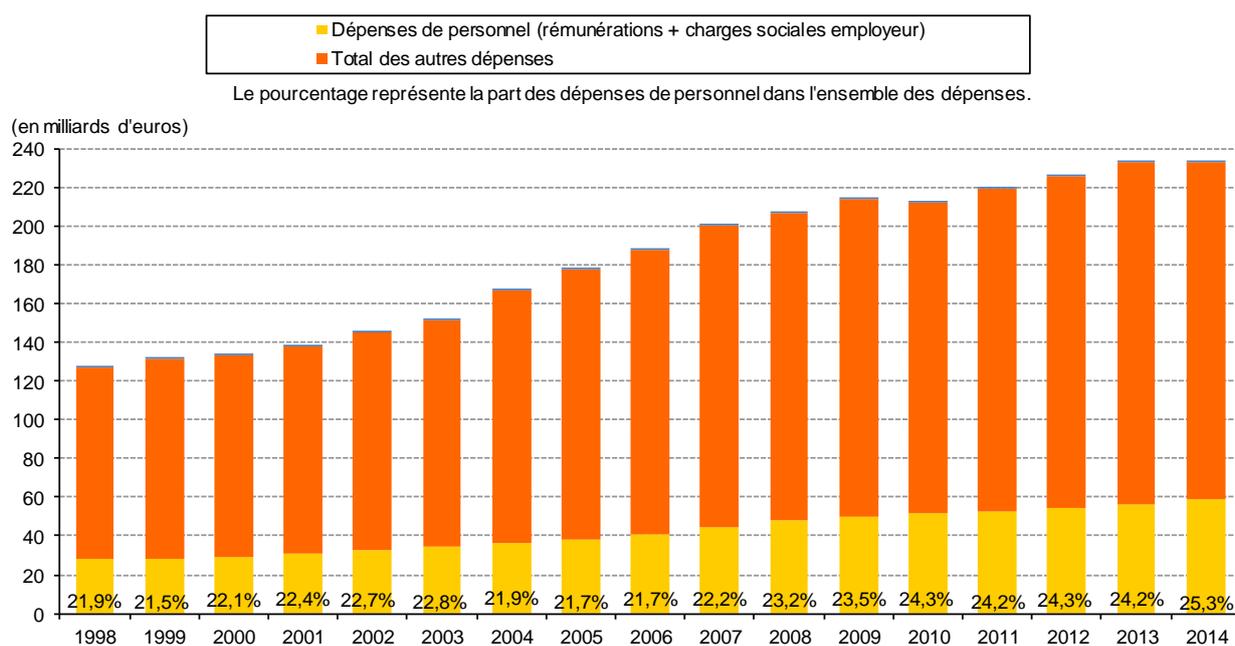
(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 52. Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre de 1998 à 2014



Sources : DGCL et DGFIP.

NB : Résultats 2014 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.). Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Les groupements à fiscalité propre regroupe les métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

Au 31 décembre 2013, la FPT emploie 1,879 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires de contrats aidés, Pour mémoire, 72 700 bénéficiaires de contrats aidés y sont employés fin 2013 (50 400 fin 2012).

Au 31 décembre 2013, 74,8 % des agents de la FPT travaillaient dans les régions, départements et communes, 25,2 % dans les établissements publics administratifs locaux.

Entre 2002 et 2013, les effectifs, hors bénéficiaires de contrats aidés, ont progressé de 32,6 %, soit +2,6 % en moyenne annuelle, dans le contexte particulier de la deuxième vague de décentralisation. Hors transferts liés à la décentralisation, l'évolution annuelle moyenne des effectifs aurait été de +1,9 %. Après le pic de croissance de 2007 (+5,7 %) la croissance de l'emploi territorial n'a cessé de ralentir (+3,9 % en 2008, +2,1 % en 2009 et +0,3 % en 2010), mais depuis 2011, il est reparti à la hausse (+1,1 % en 2011, +1,7 % en 2012 et +0,9% en 2013).

La deuxième vague de décentralisation est l'un des éléments qui expliquent la hausse des effectifs dans la FPT au cours de ces quatre dernières années. Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009. Dans le même temps, le nombre d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et celui d'adjoints techniques territoriaux avaient nettement progressé dans la FPT.

III.2.4 L'évolution des dépenses de personnel dans les établissements publics de santé

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des charges d'exploitation relatives au personnel (y compris les médecins hospitaliers) des établissements publics de santé pour la période 2000-2013. Les charges d'exploitation comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance, et les autres charges.

Figure 53. Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé de 2000 à 2014 (en milliards d'euros courants)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*	2014**
Dépenses de personnel															
Rémunérations du personnel non médical	15,842	16,226	17,113	17,634	18,070	18,314	18,948	19,554	19,948	20,076	20,441	20,742	21,213	21,549	21,969
évolution annuelle (en %)		2,4	5,5	3,0	2,5	1,4	3,5	3,2	2,0	0,6	1,8	1,5	2,3	1,6	1,9
Rémunérations du personnel médical (1)	3,384	3,664	3,942	4,326	4,504	4,743	4,969	5,188	5,552	5,575	5,799	5,971	6,128	6,393	6,594
évolution annuelle (en %)		8,3	7,6	9,7	4,1	5,3	4,8	4,4	7,0	0,4	4,0	3,0	2,6	4,3	3,1
Charges de sécurité sociale et de prévoyance (2)	6,167	6,449	6,806	7,166	7,476	7,852	8,179	8,514	8,764	8,913	9,090	9,276	9,500	9,938	10,353
évolution annuelle (en %)		4,6	5,5	5,3	4,3	5,0	4,2	4,1	2,9	1,7	2,0	2,0	2,4	4,6	4,2
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	1,769	1,829	1,913	1,980	2,055	2,085	2,244	2,307	2,391	2,397	2,436	2,463	2,468	2,579	2,630
évolution annuelle (en %)		3,4	4,6	3,5	3,8	1,5	7,6	2,8	3,6	0,2	1,6	1,1	0,2	4,5	2,0
Autres charges (3)	1,156	1,230	1,438	1,644	1,901	1,846	1,511	1,718	1,892	1,969	2,065	2,142	2,150	2,194	2,249
évolution annuelle (en %)		6,5	16,9	14,3	15,6	-2,9	-18,1	13,7	10,1	4,1	4,9	3,7	0,4	2,1	2,5
Ensemble des charges de personnel	28,318	29,399	31,211	32,749	34,005	34,840	35,851	37,281	38,546	38,930	39,831	40,593	41,459	42,653	43,795
évolution annuelle (en %)		4,0	3,8	6,2	4,9	3,8	2,5	2,9	4,0	3,4	1,0	2,3	1,9	2,1	2,7
Dépenses totales	41,345	43,191	46,067	48,684	51,232	52,570	54,308	56,419	59,215	60,010	61,535	63,594	64,987	66,175	68,997
évolution annuelle (en %)		3,7	4,5	6,7	5,7	5,2	2,6	3,3	3,9	5,0	1,3	2,5	3,3	2,2	1,8

Sources : DGOS et DGFIP.

* : Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

** : Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des établissements publics de santé .

(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés, d'où la baisse du montant de cette ligne à partir de 2006. À titre d'information, ces dépenses représentent 359 millions d'euros en 2006, 113 millions d'euros en 2007 et 110 millions d'euros en 2008.

Note de lecture : En 2013, les rémunérations du personnel non médical s'élèvent à 21,549 milliards d'euros. Elles ont progressé de 1,6 % par rapport à 2012.

Sur l'ensemble des établissements publics de santé, le montant des dépenses de personnel pour 2014 s'établit à 43,80 Md€. Les charges de personnel ont augmenté de 3,2 % en moyenne annuelle de 2000 à 2014.

D'après le rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2015, et sur un champ légèrement différent (ensemble de la fonction publique hospitalière hors bénéficiaires de contrats aidés), les effectifs ont augmenté entre 2002 et 2013 de 1,6 % en moyenne annuelle.

Figure 54. Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2014



Sources : DGOS et DGFIP.

* : Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

** : Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des établissements publics de santé .

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).