

# Vue 3

## Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2005

Laurence Rocher<sup>1</sup>  
DGAFP

Les résultats seront actualisés le 16 juillet 2008 avec les données 2006 et remis sur table lors du CSFPE

La fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) affichent des salaires mensuels nets moyens équivalents (2 127 euros pour la FPE et 2 092 euros pour la FPH), bien supérieurs à celui de la territoriale (1 623 euros). Néanmoins, bien que les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques soient établies selon un même schéma (un traitement brut fondé sur la valeur du point fonction publique et l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des rémunérations annexes), la comparaison directe des salaires moyens entre chaque fonction publique s'avère inopérante, compte tenu des différences fortes entre les structures des personnels et des spécificités des modes de gestion des effectifs : effet de structure avec moins de cadres dans la FPT que dans la FPE et davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans la FPH ; poids des agents à temps partiel plus élevés dans la FPH et la FPT ; écart de salaires entre cadres et non cadres plus important dans la FPH ; part des rémunérations annexes (dont les primes) variable.

Dans la fonction publique de l'État, des travaux récents ont montré que la moitié des agents a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 11,2 % entre 2001 et 2005. Sur cette période, un agent de la FPE sur six a connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieur à l'inflation (7,3 %), d'où la mise en place du dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2008 (Gipa). Aux facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts (pris en compte par l'indicateur EMGI), s'ajoutent les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique dont l'impact sur les salaires est très sensible.

La rémunération d'un agent titulaire dans l'une des trois fonctions publiques est définie par un cadre commun : la valeur du point fonction publique que multiplie la valeur de l'indice de traitement de l'agent définit le traitement brut. L'ajout des primes et rémunérations annexes et la déduction des cotisations sociales à la charge du salarié permettent de passer au salaire net de prélèvement.

Au terme de l'article 20 de la loi n°83-624 du 13 juillet 1983, le traitement brut annuel d'un fonctionnaire est le produit de l'indice détenu par l'agent et de la valeur du point fonction publique (54,8634 euros au 1<sup>er</sup> mars 2008). Les traitements caractéristiques sont les suivants (**voir encadré 1 sur la feuille de paye**) :

**Tableau V 3-1 : traitements mensuels moyens bruts et nets dans les trois fonctions publiques au 1<sup>er</sup> juillet 2008**

	Indice majoré co	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net
Minimum de traitement	290	1 321	1 115
Sommet de grille (IM 821)	821	3 741	3 123
Début hors échelle (A1)	HE A1	4 015	3 351
Hors échelle G (1501)	HE G	6 840	5 709

(1) Cotisations déduites : retenue pour pension (7,85%), CSG (7,5%), CRDS (0,5%) et contribution de solidarité  
Source : DGAFP

Pour ce qui concerne les contractuels, leur rémunération est habituellement fixée par référence à une grille ou à un indice mais cette référence n'est pas obligatoire.

<sup>1</sup> DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

## Les salaires dans les trois fonctions publiques

Il importe d'indiquer en préambule que le champ couvert ici par la fonction publique hospitalière et désigné dans l'article par FPH, correspond aux seuls établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière.

### **Salaires nets moyens : les effets de structure rendent la comparaison directe inopérante entre les trois fonctions publiques**

Chaque fonctionnaire est rémunéré sur la base d'un schéma commun aux trois fonctions publiques. Ce schéma correspond à la rémunération brute comme la somme de deux éléments : le traitement brut et des rémunérations annexes. Les grilles de corps ou de cadre d'emploi de même niveau hiérarchique sont homogènes dans les trois fonctions publiques.

Les rémunérations annexes incluent la NBI (nouvelle bonification indiciaire), l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les chiffres présentés ici excluent les éventuels avantages en nature ainsi que l'indemnité logement des instituteurs.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue le dernier facteur commun aux trois fonctions publiques. Il est relevé avec les variations du Smic, au minimum le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année : le traitement brut afférent à cet indice ne peut pas être inférieur au Smic mensuel brut.

Le salaire net se calcule en défalquant du salaire brut les cotisations sociales à la charge du salarié ainsi que la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) (voir encadré). Les salaires mensuels nets moyens de 2005 sont les suivants (**voir encadré 2 sur les sources d'information**) :

**Tableau V 3-2 : salaires nets mensuels moyens en 2005, en euros**

	fonction publ	fonction publ	fonction publ
Cadres	2465	4097	2893
Dont hors enseignants	3521		
Dont hors médecins et pharmas		3588	
Professions intermédiaires	1822	2187	1780
Employés, ouvriers	1600	1576	1417
<b>Ensemble</b>	<b>2127</b>	<b>2092</b>	<b>1623</b>

Source : Insee, *traitements Insee et Drees*

Champ pour fonction publique de l'État : salariés des services civils de l'État.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour la fonction publique hospitalière : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens dont internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers.

En 2005, la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière affichent un salaire net moyen équivalent, supérieur d'environ 30 % à celui de la fonction publique territoriale. Ce premier constat est difficile à interpréter, les populations étudiées n'étant pas totalement comparables en l'état : d'une part, les salariés des services civils de l'État, à temps partiel et à temps complet et d'autre part, seulement les salariés à temps complet des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière. Or, les trois versants de la fonction publique affichent des spécificités majeures en matière de quotité de travail : temps partiel, multi-activité, saisonnalité, temps incomplet, emploi occasionnel.

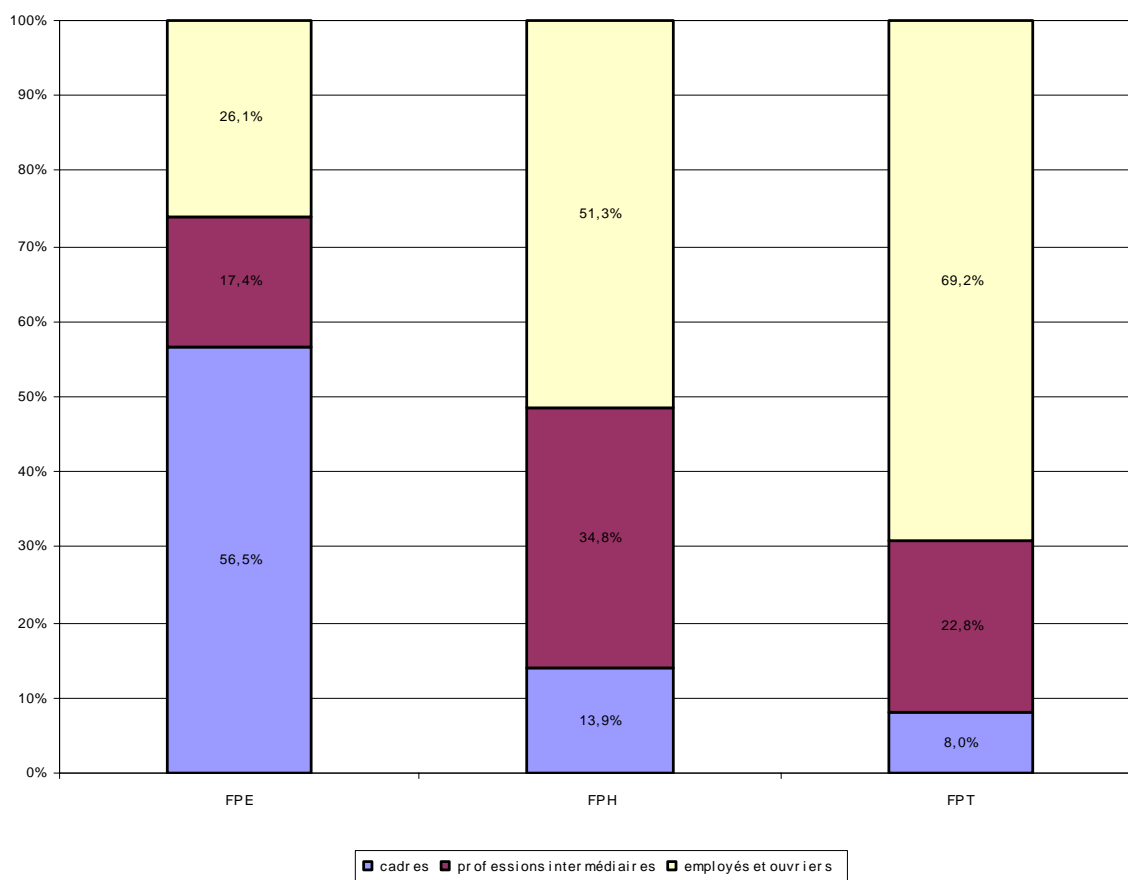
Ainsi, la fonction publique hospitalière enregistre le plus fort taux d'agents à temps partiel<sup>2</sup> (22%) et le suivi du seul salaire net moyen des agents à temps complet constitue une vision partielle des salariés. En outre, les collectivités locales et particulièrement les plus petites d'entre elles, proposent des postes à temps non complet. Comme pour la fonction publique hospitalière, leur exclusion du champ de l'étude crée un biais qu'il faudra lever ultérieurement. Pour ce qui concerne la fonction publique de l'État, les effectifs sont convertis en années travail à temps complet au prorata de leur présence : un agent travaillant 6 mois à temps complet et ayant perçu 10 000 euros compte pour 0,5 d'une année de travail rémunérée à 20 000 euros par an. Si ce même agent avait travaillé à mi-temps il aurait compté pour 0,25 année-travail rémunérée à 40 000 euros par an.

Si l'on revient au constat initial de l'écart de 30 % du salaire net moyen entre la FPT et les deux autres versants de la fonction publique, deux phénomènes sont à prendre en compte : la part des non titulaires et la répartition

<sup>2</sup> Il faut également prendre en compte le fait que pour les quotités de travail de 80% et 90 % les agents sont payés respectivement 86% et 92% de leur rémunération à temps plein.

par catégorie socioprofessionnelle dans chacune des trois fonctions publiques. En effet, le poids des non titulaires n'est pas homogène : 11,2 % pour la fonction publique de l'État, 13,3 % pour la fonction publique hospitalière et 20,8 % pour la fonction publique territoriale. Enfin, les cadres sont bien moins nombreux dans la FPT (8,0 %) que dans les deux autres composantes de la fonction publique (14,6 % pour l'hospitalière et 56,5 % pour l'État). Les employés et ouvriers sont très majoritaires dans la FPT : 69,2% contre 26,1% dans la fonction publique de l'État et 52,2% dans la FPH en 2005.

**Graphique V 3-1 : répartition catégorielle des effectifs dans les trois fonctions publiques en 2005 (champ homogène à celui des salaires nets mensuels moyens)**



Source : Source Insee, traitements Insee et Drees

Champ pour fonction publique de l'État : salariés des services civils de l'Etat.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour la fonction publique hospitalière : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens dont internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers

Cette structure différente n'explique qu'une partie du différentiel de salaire net moyen puisque les salaires nets moyens par catégorie sont inférieurs dans la FPT pour deux catégories sur trois, voire trois si l'on compare avec la fonction publique de l'État hors enseignants (sans équivalents dans la FPT). La structure des salaires au niveau local doit probablement beaucoup au fait que les collectivités locales disposent d'un budget autonome, ce qui leur permet de mettre en œuvre leur propre politique de gestion de ressources humaines, particulièrement en ce qui concerne les règles de promotion interne (avancement d'échelon, changement de grade et de cadre d'emploi) et de rémunérations annexes (taux de primes notamment).

Par catégorie, la comparaison des salaires moyens entre la fonction publique de l'État (FPE) et l'hospitalière (FPH) ne peut être effectuée directement. En particulier, pour les cadres, il est nécessaire de retirer d'une part les enseignants<sup>3</sup> de la fonction publique de l'État et, d'autre part, les médecins et pharmaciens de la fonction publique hospitalière<sup>4</sup> pour approcher des populations comparables : l'écart salarial – initialement de 65 % - se réduit alors très nettement entre les deux populations de cadres (+ 2 %) même s'il subsiste un différentiel. Il pourrait provenir des effets liés aux horaires atypiques d'une partie des agents sur les rémunérations annexes (astreintes, travail de nuit, le dimanche etc.) mais cet effet reste à confirmer. Pour les professions intermédiaires, l'écart salarial est de 20 %. Pour les employés et ouvriers, l'écart est de l'ordre de 2 % environ en faveur de la FPE.

Si les salaires masculins sont toujours plus élevés pour les hommes que pour les femmes, cette différence est plus accusée dans la fonction publique hospitalière en raison d'une très forte hétérogénéité des salaires des cadres hospitaliers (y compris médecins et pharmaciens).

**Tableau V 3-3 : salaires nets mensuels moyens par sexe en euros en 2005**

	fonction publicu	fonction publicu	fonction publicu
femmes	1994	1949	1525
hommes	2312	2478	1731
écart des salaires hommes/femmes en %	16,0	27,0	13,5

Source : Source Insee, traitements Insee et Drees

Champ pour fonction publique de l'État : salariés des services civils de l'Etat.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour la fonction publique hospitalière : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens dont internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers

A âge égal, la hiérarchie salariale entre les trois fonctions publiques est souvent plus favorable à la fonction publique de l'État qu'aux autres fonctions publiques. Elle ne s'inverse que pour les 40 à 49 ans ainsi que pour les plus de 60 ans pour lesquels les effectifs sont marginaux. Cette situation est largement le reflet des politiques de recrutement passées et en cours : l'emploi est dynamique dans la FPT (décentralisation et transferts de personnels de l'Etat) tandis que la croissance de l'emploi a ralenti pour l'Etat.

**Tableau V3-4 : salaires nets mensuels moyens par tranche d'âge dans chacune des trois fonctions publiques en euros en 2005**

	FPE	FPH	FPT
Moins de 30 ans	1550	1589	1315
De 30 à 39 ans	1883	1884	1505
De 40 à 49 ans	2138	2206	1663
De 50 à 59 ans	2511	2450	1792
60 ans ou plus	3178	3514	1837

Source : Source Insee, traitements Insee et Drees

Champ pour fonction publique de l'État : salariés des services civils de l'Etat.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour la fonction publique hospitalière : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens dont internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers

Enfin, d'une année sur l'autre, l'effet de noria (remplacement de salariés âgés rémunérés en haut de grille indiciaire par des plus jeunes recrutés en début de grille) a un impact différencié dans chacune des trois fonctions publiques en raison de pyramides des âges différentes (voir vue d'ensemble 2.3 « Départs à la retraite »). Au 31 décembre 2005, la part des 50 ans et plus est de 32 % parmi les titulaires des ministères, de 26 % parmi les titulaires de la fonction publique hospitalière<sup>5</sup> et de 31 % parmi les titulaires territoriaux<sup>6</sup>. Ainsi, les parts des salariés âgés et des salariés les plus jeunes sont différentes entre les trois versants de la fonction publique, ce qui conduit à des effets de noria distincts et à un impact variable sur l'évolution du salaire net moyen d'une fonction publique à l'autre. Cet impact reste encore à mesurer plus précisément.

<sup>3</sup> Compte tenu de la structure de leur rémunération.

<sup>4</sup> Les médecins et pharmaciens représentent 91 % des cadres de la fonction publique hospitalière.

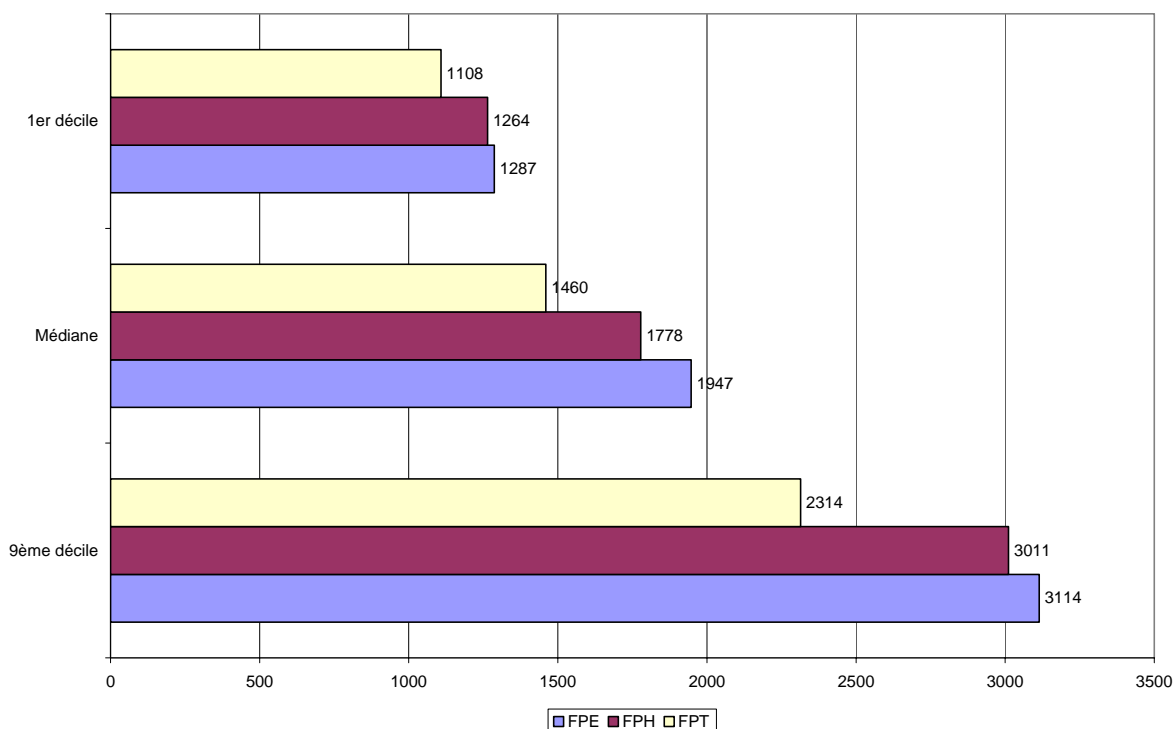
<sup>5</sup> Source CNRACL.

<sup>6</sup> Source CNRACL.

## Les distributions de salaires

La structure catégorielle des effectifs explique en grande partie les différences observées entre les distributions de salaire des trois fonctions publiques. En 2005, la moitié des agents de la fonction publique de l'État perçoit un salaire net mensuel inférieur à 1 947 euros, l'autre moitié recevant un salaire supérieur. Ce salaire médian dans la fonction publique de l'État est supérieur de 10 % à celui de la fonction publique hospitalière et s'avère plus élevé d'un tiers par rapport à celui de la territoriale.

**Graphique V 3-2 : déciles particuliers des salaires nets mensuels moyens en euros dans chacune des trois fonctions publiques en 2005**



Source : Source Insee, traitements Insee et Drees

Champ pour fonction publique de l'État : salariés des services civils de l'Etat.

Champ pour la fonction publique territoriale : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour la fonction publique hospitalière : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière, hors apprentis et stagiaires. Cadres : médecins et pharmaciens dont internes, externes et résidents, cadres de direction administrative. Professions intermédiaires : infirmiers, sages-femmes, techniciens médicaux, assistantes sociales, éducateurs spécialisés. Employés, ouvriers : agents de services hospitaliers, aides-soignants, ambulanciers

Note de lecture : 10% des agents de la fonction publique territoriale ont un salaire net mensuel inférieur à 1 108 euros en 2005 ; 50% des agents de la fonction publique hospitalière ont un salaire net mensuel inférieur à 1 778 euros en 2005 ; 90% des agents de la fonction publique de l'État ont un salaire net moyen mensuel inférieur à 3 114 euros en 2005

Le rapport inter-décile est le rapport entre le salaire des 10% des salariés les mieux rémunérés et celui des 10% les moins bien rémunérés ; il constitue une mesure du degré de l'éventail des rémunérations . Il s'établit à 2,4 en 2005 dans la fonction publique hospitalière (y compris médecins et pharmaciens) et la fonction publique de l'État, ce qui indique une concentration équivalente. Il est supérieur à celui observé dans la territoriale (2,1).

## Les salaires des agents présents deux années de suite ou « présents-présents »

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes en 2004 et en 2005 chez le même employeur , a augmenté sur la période, en euros constants, de 0,8 % pour la fonction publique territoriale et de 0,5% pour la fonction publique de l'État. La différence entre les évolutions du salaire annuel moyen et de la RMPP s'explique par l'effet de noria résultant des entrées et des sorties dans chaque fonction publique : les nouveaux entrants sont en général moins

rémunérés que les sortants. Cet effet est relativement négligeable en 2005 pour la territoriale. Il est négatif (-1,5 %) dans la fonction publique de l'État.

Si l'on considère maintenant les agents présents deux années de suite, le salaire des agents « présents-présents » a davantage progressé dans la territoriale que dans la fonction publique de l'État : +0,6 % contre +0,4 % en euros constants. Une nouvelle fois, les structures de personnels expliquent une grande partie de ces écarts.

Pour l'État, le poids des enseignants joue à la baisse car l'évolution de la rémunération des enseignants présents deux années de suite (+ 0,2 % en euros constants) est moins dynamique que l'ensemble. La part des rémunérations annexes, notamment les primes, plus faible chez les enseignants, est restée stable à environ 10% depuis plusieurs années, ce qui pourrait creuser l'écart avec les autres catégories A.

Dans la territoriale, les évolutions à la hausse sont tirées par les collectivités d'Incendie-Secours (+1,8 %) et les régions (+1,5 %). Enfin, les agents de moins de 30 ans de la FPT sont ceux qui connaissent la plus forte amélioration de toutes les classes d'âge (+3,1 %) même s'ils conservent les plus bas niveaux de rémunération au sein des trois fonctions publiques.

## Les salaires dans la fonction publique de l'État

### Décomposition du salaire moyen mensuel en 2005

L'évolution 2004-2005 du salaire moyen net de prélèvement est la combinaison d'une évolution de 1,6% du salaire brut et d'une hausse de 5,2% des cotisations principalement due à l'introduction du régime additionnel de la fonction publique (RAFP) et du relèvement de l'assiette de la CSG.

En 2005, le salaire mensuel moyen (net de prélèvement) se décompose ainsi :

**Tableau V3-5 : décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2005**

	Niveau moyen en euros		Evolution 2004/2005 (en %) <sup>1</sup>	Évolution 2004/2005 en euros constants
	2004	2005		
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>2 500</b>	<b>2 540</b>	<b>1,6</b>	<b>-0,1</b>
- Traitement brut	2 091	2 129	1,8	0,1
- Indemnité de résidence <sup>1</sup>	20	21	1,6	-0,1
- Supplément familial <sup>1</sup>	26	27	1,6	-0,1
- Primes et rémunérations annexes	362	363	0,3	-1,4
<i>dont nouvelle bonification indiciaire<sup>1</sup></i> <i>(NBI)</i>	9	9	-0,9	-2,6
	<b>392</b>	<b>413</b>	<b>5,2</b>	<b>3,5</b>
<b>Cotisations (b)</b>				
- Cotisations sociales "salariées" <sup>2</sup>	203	216	6,5	4,7
- CSG et CRDS <sup>3</sup>	189	197	3,8	2,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)</b>	<b>2 108</b>	<b>2 127</b>	<b>0,9</b>	<b>-0,8</b>

Source : Insee

Champ : agents des services civils de l'État

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

2. Cotisations vieillesse, maladie, solidarité « chômage »

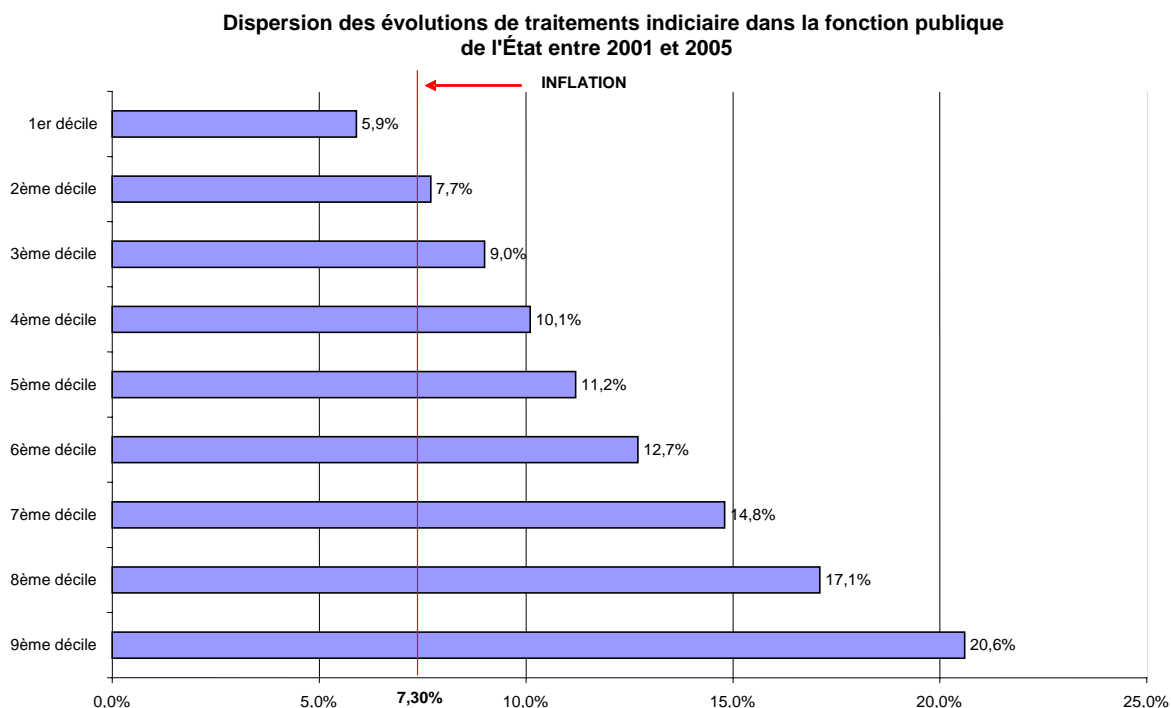
3. Contribution sociale généralisée (CSG) et Contribution au remboursement de la dette sociale

Le traitement indiciaire brut, qui représente la principale composante de la rémunération (83%) dans le salaire brut, sera d'abord étudié, les évolutions de salaire seront l'objet d'une seconde partie.

## Évolution du traitement indiciaire entre 2001 et 2005

Entre 2001 et 2005, 10% des agents présents en 2001 et en 2005 à temps complet toute l'année ont vu leur traitement indiciaire progresser de 5,9%, tandis qu'à l'autre extrémité, 10% des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 20,6%. La moitié des agents a bénéficié d'une augmentation supérieure à 11,2 %, l'autre moitié d'une augmentation inférieure.

**Graphique V 3-5 : distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2001 et 2005**



Source : Insee, traitements Insee-DB-DGAFP

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire augmenter de 5,9 % ; 90 % des agents ont eu une augmentation de traitement indiciaire inférieure à 20,6 %

17,3 % des agents ont vu leur traitement indiciaire évoluer moins vite que l'inflation hors tabac entre 2001 et 2005 (**voir encadré 3 sur la garantie individuelle de pouvoir d'achat**). Il s'agit pour l'essentiel d'agents de 50 ans et plus ou/et de catégorie C. Les plus de 50 ans représentent 39% des agents dont le traitement indiciaire augmente moins vite que l'inflation alors qu'ils ne forment que 23% de la population globale. A l'opposé, les moins de 40 ans sont moins affectés : le traitement indiciaire évolue plus vite en début de carrière car les échelons sont plus rapprochés (tous les ans ou les deux ans environ).

**Tableau V3.6 : répartition par âge des agents dont le traitement indiciaire augmente moins vite que l'inflation sur la période 2001-2005 ainsi que dans l'ensemble du champ (en %)**

Age en 2001	Répartition des agents dont le traitement Indiciaire augmente moins que l'inflation	Répartition de l'ensemble des agents du champ
Moins 30 ans	4	12
30-34 ans	7	14
35-39 ans	10	14
40-44 ans	16	18
45-49 ans	24	20
50-54 ans	28	18
55-59 ans	10	5
60 ans et plus	1	0
Ensemble	100	100

Source : Insee, traitements Insee-DB-DGAFP

Par ailleurs, les agents de catégorie C ont vu plus souvent leur pouvoir d'achat indiciaire se détériorer face à l'inflation que les agents de catégorie A pour lesquels les sauts indiciaires sont plus importants : un agent de catégorie C (échelle 3) gagne environ 6 points par avancement d'échelon alors qu'un agent de catégorie B (secrétaire administratif de classe normale) en gagne 12 et qu'un agent de catégorie A en gagne au moins une vingtaine. Ainsi les deux corps les plus concernés par la faible progression du traitement indiciaire sont les ouvriers d'accueil et d'entretien du ministère de l'Éducation nationale et les adjoints administratifs des services déconcentrés. Ils représentent 20% des agents dont le traitement indiciaire progresse moins vite que l'inflation mais seulement 8% de l'ensemble du champ.

### **Un nouvel indicateur pour capter les facteurs collectifs d'évolution des traitements bruts : l'Évolution moyenne de la grille indiciaire (EMGI)**

L'évolution moyenne de la grille indiciaire est un indicateur développé par la DGAFP afin de prendre en compte l'impact des réformes catégorielles dans l'évolution des grilles indiciaires (voir encadré 4 sur l'EMGI). Il ne prend pas en compte le glissement vieillesse-technicité (GVT +) ni les différentes primes versées aux fonctionnaires.

Il mesure, à ce stade annuellement, les évolutions des grilles indiciaires et celle du point en les projetant sur les effectifs présents au 31 décembre précédent. Le gain indiciaire est constaté échelon par échelon. Pour le calcul de la moyenne, l'évolution indiciaire est pondérée à partir des effectifs observés pour la dernière année connue afin de neutraliser tout effet de structure lié à la variation des effectifs. Cet indicateur a été calculé en référence à la situation moyenne de l'année 2000, les premiers éléments disponibles sont donc ceux de l'année 2001 (voir encadré).

**Tableau V 3-7 : évolution moyenne de la grille indiciaire entre 2001 et 2007 en %**

Évolution moyenne de la grille indiciaire							
Années	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Ensemble</b>	1,3	1,6	0,8	0,5	0,9	1,3	1,4
<b>Catégorie A</b>	1,2	1,5	0,7	0,5	0,9	1,2	1,1
<b>Catégorie B</b>	1,2	1,6	0,9	0,5	0,9	1,3	1,1
<b>Catégorie C</b>	1,4	1,7	0,7	0,5	1,0	1,4	2,3

Source : DGAFP

Sur la période, l'évolution est de 1,1% par an en moyenne. Les agents de catégorie C sont les premiers bénéficiaires des refontes de grille, notamment du fait des points conditionnels donnés chaque année pour aligner le minimum de traitement de la fonction publique sur le SMIC. En outre, à ces niveaux de traitement brut, l'attribution d'un ou deux points représente bien plus en valeur relative que pour un agent de catégorie A.

En comparaison avec l'indice des traitements bruts de la fonction publique de l'Insee basé sur une structure d'effectifs par corps, grade et échelon de l'année 2000, il présente l'avantage de prendre en compte les réformes catégorielles et de considérer la structure par corps la plus récente, représentant donc au mieux les agents bénéficiant des mesures catégorielles.

### **Les facteurs individuels d'évolution des salaires**

Des travaux récents menés par l'Insee à partir du panel des agents de l'Etat montrent le rôle très important des promotions dans la progression des salaires individuels. Ces travaux sont largement repris ici.

Sur la période 2001-2005 la croissance du salaire net des personnes en place à temps complet ces deux années est de 17,1%, soit 3,2% en rythme annuel (**voir encadré 5 sur les parcours professionnels**). Au sein de cette population, 10% des personnes ne sont pas titulaires tout au long de la période. Parmi les non titulaires, près d'un quart a été titularisé et a connu une hausse de salaire de 6% environ en moyenne annuelle et en euros constants. Il s'agirait d'agents en début de carrière, plus jeunes (leur âge moyen est de 33 ans) et moins bien rémunérés que ceux qui sont restés non titulaires sur l'ensemble de la période<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Le plan Sapin de titularisation lancé en 2001 s'est achevé en 2006. Au total 33 148 personnes ont été titularisées, principalement à l'Éducation nationale.

Pour les titulaires, les progressions de salaires ne dépendent pas tant de la catégorie hiérarchique de 2001 que du passage ou non dans un grade ou un autre corps ou une catégorie supérieure. 13% des titulaires ont bénéficié d'un tel changement de situation. L'impact sur leur salaire est très important sur la période : les agents passés de catégorie A en A+ ont vu leur salaire progresser de 3,6% ; pour ceux promus de catégorie B en A leur rémunération s'est améliorée de 4,4% et pour ceux passés de C en B de 4,5%. La hausse la plus importante concerne les agents qui ont commencé la période en catégorie C pour la terminer en catégorie A : +8,7% sur la période.

Pour les agents n'ayant pas changé de catégorie, la progression du salaire est moins favorable à l'agent : +3,0% pour les A ; + 2,8% pour les B ; + 3,2% pour les C. Parmi ceux qui ne changent pas de catégorie, l'évolution du salaire est corrélée avec le nombre de points d'indice gagnés sur la période, lui-même lié à la catégorie hiérarchique par le biais de la grille indiciaire. Les agents de catégorie A+ sont ainsi 72% à bénéficier d'un gain de plus de 60 points, tandis que les agents de catégorie B ne sont que 4,2% dans la même situation. Les agents de catégorie C sont légèrement plus nombreux (5,5%) que les B à bénéficier d'une hausse de 60 points d'indice : ils ont probablement bénéficié de points catégoriels et/ou points Smic, à l'instar du minimum de traitement qui a progressé de 22 points sur la période.

Pour les agents présents deux années de suite, l'Insee calcule un effet de carrière. Il mesure la contribution à la variation du salaire moyen des avancements et promotions qui inclut l'impact des mesures statutaires. Il permet ainsi de s'affranchir de l'effet négatif sur le salaire moyen du remplacement d'agents sortants (rémunérés en haut de leur grille) par des agents rémunérés en bas de la grille. Cet effet de carrière est stable depuis le début de la décennie, à l'exception de l'année 2005 où l'introduction de la cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) et l'élargissement de l'assiette de la CSG ont ralenti l'augmentation salariale.

**Tableau V 3-8 : effet de carrière entre 2001 et 2005 en %**

	2001	2002	2003	2004	2005
Effet de carrière	2,1	2,3	2,2	2,3	1,8

Source Insee, exploitation du fichier de paye des agents de l'Etat (euros courants).

Champ : salariés des services civils de l'Etat (titulaires et non-titulaires).

Note de lecture : en 2001 le salaire moyen des présents-présents a augmenté de 2,1 % sous l'effet des avancements et promotions (y compris mesures statutaires)

### **Les salaires à l'entrée dans la fonction publique de l'État**

L'évolution des carrières sur une période donnée de deux cohortes d'agents d'une même catégorie socioprofessionnelle mais entrées dans la fonction publique à des dates différentes (1983 et 1990) et n'ayant donc pas la même ancienneté pour la période donnée (2000-2005) permet d'identifier l'impact de l'ancienneté et du déroulement de carrière (Bessière et Pouget, 2007).

**Tableau V 3-9 : les salaires nets annuels à l'entrée dans la fonction publique de l'État et en 2005 de 4 cohortes entrées en 1983 et 1990 et leur évolution moyenne en euros constants (inflation y compris tabac)**

	Entrés cadres			
	Enseignants		Non-enseignants	
	cohorte 83	cohorte 90	cohorte 83	cohorte 90
salaires à l'entrée	20 759	22 725	27 495	27 722
salaires en 2005	37 574	31 901	52 317	41 695
taux de croissance annuel moyen (en euros constants) 2000-2005	0,4%	1,2%	1,8%	2,7%

Source : panel fonction publique de l'État, traitements Insee

Note de lecture : les enseignants entrés cadres en 1983 avaient en moyenne un salaire net annualisé de 20 759 euros (en euros 2005), salaire qui se montait à 37 674 euros en 2005, soit un rythme annuel moyen de croissance de 0,4 % sur cette période.

Ainsi sur cette période 2000-2005, les agents entrés en 1983 comme cadres non-enseignants, ont connu une hausse annuelle moyenne en euros constants de 1,8% alors que leurs collègues de la même catégorie, mais entrés 7 ans plus tard, en 1990, ont bénéficié eux sur la même période d'une hausse de 2,7%. Et on fait le même constat pour les agents entrés en 1983 et 1990 comme enseignants de catégorie A.

Au final, la comparabilité des indicateurs de salaires entre les trois fonctions publiques n'est pas garantie à ce stade. Des investigations complémentaires devront être menés pour élaborer des indicateurs pertinents garantissant la prise en compte des caractéristiques propres de leurs salariés (temps partiel, temps non complet, non titulaires, composantes de la rémunération) et la comparabilité.

Enfin, la richesse du fichier de paye des agents de l'Etat et la constitution d'un panel des agents de l'Etat permettent d'ores et déjà des analyses approfondies sur la FPE. A contrario, les outils et les sources homogènes manquent encore dans la FPT et la FPH pour progresser dans la connaissance des rémunérations de ces deux composantes de la fonction publique.

### **Bibliographie**

- « Les salaires des agents de l'État en 2005 », *Insee Première* n°1151, juillet 2007, Dominique Quarré et Vincent Gombault
- « Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2005 », Michel Amar et Vincent Gombault, *Insee Première* n°1182, mars 2008,
- « Femmes et Hommes - Regards sur la parité », fiches thématiques, Insee Références, édition 2008.
- Les salaires en France, fiches thématiques, - Insee Références, édition 2007.
- « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État- Premiers éléments de caractérisation » : Sabine Bessières et Julien Pouget, Insee Références : Les salaires en France, édition 2007.

## Encadré 1 : La feuille de paie d'un agent de l'État

Le traitement brut annuel est le produit de la valeur annuelle du point par l'indice nouveau majoré de l'agent. Cet indice est déterminé par l'échelon de l'agent sur la grille de son corps statutaire ou de son cadre d'emploi.

- un supplément familial de traitement qui varie avec l'indice de l'agent et le nombre d'enfants à charge. A chaque nombre d'enfants correspond un supplément minimum et un supplément maximum.
- une indemnité de résidence (0% à 3% du traitement brut) ;
- une bonification indiciaire accordée à certains postes supportant des contraintes particulières ;
- des primes et indemnités définies par un texte législatif ou réglementaire ;
- des rémunérations annexes : jurys de concours ou examens, formations assurées, etc.

L'ensemble des éléments constitue le salaire brut. Ce salaire brut est soumis à un certain nombre de cotisations sociales à charge du salarié :

La retenue pour pension civile : 7,85% du traitement brut ;

- la CSG non déductible : 5,1% de 97% du salaire brut ;
- la CSG déductible : 0,5% de 97% du salaire brut ;
- le CRDS : 0,5% de 97% du salaire brut ;
- la cotisation salariale au Régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Elle a été instituée en 2005. Son assiette comprend toutes les primes énumérées ci-dessus dans la limite de 20% du traitement brut. L'employeur et le salarié se partagent à égalité la cotisation de 10%.
- éventuellement la contribution solidarité : 1% du salaire brut. Les salariés rémunérés en dessous de l'indice 296 en sont exonérés.

Une fois ces retenues effectuées, on obtient le salaire net.

Le traitement brut sert également d'assiette à des cotisations sociales employeur :

- Fond national d'aide au logement : 0,10% du traitement brut ;
- FNAL déplafonnée : 0,2% ;
- Allocations familiales : 5,40% ;
- Solidarité autonomie : 0,3% ;
- Maladie : 9,4% ;
- Pension civile : 50,74% en 2007 ; 27,3 % pour la FPH et la FPT ; 101,5% pour les militaires
- Allocation temporaire invalidité : 0,31% ;
- État-Maladie : 2,90% ;
- RAFP (cf ci-dessus) ;
- Accident du Travail : 0,9% ;
- Transport (taux variable selon la localisation de l'emploi).

## **ENCADRE 2 : LES SOURCES DISPONIBLES POUR LE SUIVI DES REMUNERATIONS DANS CHACUNE DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES**

Pour les trois fonctions publiques, il existe d'une part des sources administratives et d'autre part des enquêtes spécifiques.

### **Pour la fonction publique de l'Etat**

#### **L'exploitation annuelle des fiches de paye des agents de l'Etat (Insee) :**

Cette exploitation permet de connaître tous les éléments de la rémunération brute et nette des agents de l'Etat : 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). Les résultats publiés dans Insee Première ne concernent que les agents des services civils de l'Etat. Les résultats incluant le ministère de la Défense, les établissements publics et l'enseignement privé sous contrat sont publiés dans la collection Insee Résultats.

C'est l'exploitation la plus fiable d'évolution des rémunérations dans la fonction publique de l'Etat mais sa parution un an après la fin de l'année pour les résultats « provisoires » ne permet pas de l'utiliser dans des analyses conjoncturelles ou prospectives.

Pour le secteur privé l'exploitation annuelle des DADS par l'Insee donne des séries comparables.

### **Pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière**

#### **Les déclarations annuelles des données sociales (DADS) de l'INSEE :**

Les collectivités locales ainsi que 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 collectivités locales et les établissements publics de santé, 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 locales :**

La source principale des données statistiques est constituée par les bilans sociaux. Ces données, recueillies au niveau du comité technique paritaire, font l'objet d'une exploitation statistique nationale tous les deux ans (1999, 2001, 2003, 2005 à paraître).

Les données sur les rémunérations et charges susceptibles d'être recueillies à ce titre sont :

- les rémunérations et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour l'ensemble des agents ;
- le total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires rémunérés au 31 décembre ;
- le montant des primes versées aux fonctionnaires ;
- le montant des primes (y compris les heures supplémentaires) versées aux fonctionnaires ;
- le montant de la NBI versée aux fonctionnaires ;
- le total des rémunérations annuelles brutes versées aux personnels non titulaires sur emplois permanents rémunérés au 31 décembre ;
- les indemnités (y compris les heures supplémentaires) versées à l'ensemble des personnels non titulaires sur emplois permanents ;
- le total des rémunérations annuelles brutes versées aux personnels sur emplois non permanents (y compris les collaborateurs de cabinet) ;
- le total des rémunérations annuelles brutes versées aux assistants maternels.

#### **L'enquête Coûts et Carrières de la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS)**

Pour la fonction publique hospitalière, une exploitation des fiches de paie d'un échantillon d'établissements hospitaliers est également réalisée par la Direction des hôpitaux

Seule l'enquête Coûts et Carrières réalisée annuellement par la DHOS permet de connaître les éléments sur la rémunération nette des agents de la fonction publique hospitalière. Chaque année, l'enquête couvre une période de 5 ans ; la dernière couvre la période 2001-2005.

Une bonne part des résultats est issue d'informations relatant l'historique de carrière des agents sur les cinq dernières années ; les informations concernant les rémunérations sont directement issues de données de paie des deux dernières années.

L'enquête est réalisée sur un échantillon d'établissements représentatifs de la distribution des personnels en filières ; il comprend 271 établissements rassemblant 50% du personnel hospitalier. A l'issue de la collecte d'informations, 199 établissements ont été traités :

- 24 CHR (dont l'AP-HP et l'AP-HM) (représentativité de 64,9 % pour le personnel non médical) ;
- 101 CH (représentativité de 17,1 % pour le personnel non médical) ;
- 53 HL (représentativité de 5,9 % pour le personnel non médical) ;
- 21 CHS en psychiatrie (représentativité de 18,5 % pour le personnel non médical).

Les données concernant le personnel non médical ont été redressées à partir de l'enquête SAE mais n'ont pu l'être pour les médecins faute de correspondance possible entre les nomenclatures des deux enquêtes.

### ENCADRE 3 : LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Créée par le décret 2008-539, la garantie individuelle de pouvoir d'achat s'applique aux fonctionnaires et agents publics non titulaires des administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics recrutés sur contrat à durée indéterminée pour lesquels un texte réglementaire détermine l'évolution de la rémunération par un échelonnement indiciaire de traitement. Elle prend la forme d'une prime, soumise au Rafp en dehors du plafond de 20%

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.

Soit G, le montant de la garantie individuelle, la formule servant à déterminer le montant versé est la suivante :

$G = \text{TIB}_{\text{de l'année de début de la période de référence}} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB}_{\text{de l'année de fin de la période de référence}}$ .

L'inflation prise en compte pour le calcul 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.

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 l'application de cette formule.

Un premier versement est prévu au deuxième semestre 2008 et un autre en 2011. Dans l'intervalle, seuls les agents éligibles plafonnant au sommet de leur grade ou corps sont susceptibles de recevoir une GIPA en 2009 et en 2010.

#### ENCADRE 4 : L'ÉVOLUTION MOYENNE DE LA GRILLE INDICIAIRE

L'Évolution Moyenne de la Grille Indiciaire est un indicateur calculé par la DGAFP qui permet de prendre en compte les réformes de grille indiciaire des agents titulaires des ministères.

Le principe de base est le suivant : le calcul consiste à regarder comment la photo des effectifs des différents corps, grades, échelons et indices (donnée par le fichier de paie au 31 décembre précédent) va se déformer au cours de l'année sous l'effet des refontes de grilles qui vont se dérouler et des points catégoriels attribués

##### 1- Composante des refontes de grille.

Pour le corps et grade concerné, le fichier de paie donne le nombre des agents présents à chaque échelon au 31 décembre de l'année précédant la réforme. Chaque agent présent dans un échelon se voit attribuer l'indice majoré de l'échelon. Le tableau d'assimilation donne, à échelon et indice de départ donné, l'échelon et indice d'arrivée. Le gain de chaque agent d'un échelon donné est donc mesuré par le nombre de points supplémentaires rapporté à l'indice de départ.

Le gain du grade est la moyenne géométrique des gains des différents échelons du grade.

Le gain du corps est la moyenne géométrique des gains des différents grades.

La méthode est analogue pour les points catégoriels : le fichier de paie permet de dénombrer le nombre d'agents concernés par la mesure ; leur gain est mesuré de la même manière (nombre de points supplémentaires rapporté à l'indice de départ) ; il est affecté aux agents concernés.

Quand une mesure prend effet en cours d'année, elle ne compte au titre de l'année que pour le nombre de mois où elle a été en vigueur. Le reliquat est bien entendu reporté l'année suivante.

##### 2- Composante valeur du point FP

Les augmentations du point FP sont directement intégrées à l'ensemble des agents de la Fonction Publique d'Etat. Comme la première composante, elles n'entrent en compte que pour le nombre de mois où elles ont été en vigueur.

##### 3- Agrégation et calcul sur plusieurs années consécutives

Les évolutions d'une même année sont séparées selon leur composante d'origine. Les évolutions statutaires et les points catégoriels sont ajoutés ensemble puis sont intégrées aux évolutions du point.

Les évolutions annuelles sont ensuite cumulées depuis l'an 2000 par la formule de Laspeyres.

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

## ENCADRE 5 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Au cours de sa carrière, un agent titulaire voit sa rémunération progresser régulièrement de par la grille indiciaire de son corps ou de son cadre d'emploi. Cette grille se décompose en un certain nombre de grades, eux mêmes divisés en échelons.

A chaque échelon correspond un indice et une durée moyenne pendant laquelle l'agent va recevoir la rémunération afférente. L'agent peut bénéficier de réductions de durée en lien avec sa manière de servir ; la durée est susceptible d'augmenter dans le cas contraire.

Sous certaines conditions d'ancienneté, l'agent peut s'inscrire à des concours internes ou passer des examens professionnels. En cas de réussite, il change de grade à l'intérieur de son corps-cadre d'emploi, ou change de corps-cadre d'emploi. La grille d'arrivée est en général plus rémunératrice que la grille de départ et l'agent reçoit ainsi un salaire supérieur. (voir le dossier D1.2 Concours internes)

Cette promotion peut se faire également par le biais d'une proposition de sa hiérarchie : on parle alors de promotion « au choix ».

Exemple : grille des secrétaires administratifs d'administration centrale:

A partir de 9 ans d'ancienneté, soit avec deux ans d'ancienneté au 7<sup>ème</sup> échelon, l'agent de classe normale peut passer le concours d'entrée dans le grade de Secrétaire administratif classe exceptionnelle. Il devient également proposable pour un passage au choix en classe supérieure. Si tel est le cas, il redeviendra proposable au choix pour le passage en classe exceptionnelle dès le 4<sup>ème</sup> échelon de la classe supérieure.

L'agent de classe normale peut présenter le concours interne d'attaché d'administration centrale dès 4 ans d'ancienneté. Il sera proposable « au choix » dans le grade d'attaché dès 9 ans d'ancienneté.

Grades Échelons	Indices bruts	Indices majorés	Durée moyen l'échelon
<b>Secrétaire administratif classe exceptionnelle</b>			
07	612	514	
06	580	490	4 ans
05	549	467	3 ans
04	518	445	3 ans
03	487	421	2 ans
02	453	397	2 ans
01	425	377	2 ans
<b>Secrétaire administratif classe supérieure</b>			
08	579	489	
07	547	465	4 ans
06	516	443	3 ans
05	485	420	3 ans
04	463	405	2 ans
03	436	384	2 ans
02	416	370	2 ans
01	399	362	1 an
<b>Secrétaire administratif classe normale</b>			
13	544	463	
12	510	439	4 ans
11	483	418	3 ans
10	450	395	3 ans
09	436	384	3 ans
08	416	370	3 ans
07	398	362	3 ans
06	382	352	2 ans
05	366	339	1 an 6 mois
04	347	325	1 an 6 mois
03	337	319	1 an 6 mois
02	315	303	1 an 6 mois
01	306	297	1 an