

**RÉMUNÉRATION  
ET POUVOIR D'ACHAT  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE**

**ÉLÉMENTS STATISTIQUES DE RÉFÉRENCE**



# **REMUNERATIONS ET POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**ELEMENTS STATISTIQUES DE REFERENCE**

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

- *Etat d'avancement du cahier des charges statistique portant sur la mesure de l'évolution des rémunérations*
- *Eléments de définition sur la rémunération du fonctionnaire*
- *Sources statistiques et méthodologie*

<b>I – REMUNERATIONS ET POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE</b>	<b>6</b>
I.1 – LES FACTEURS DE PROGRESSION DES REMUNERATIONS	7
<i>I.1.1 - Bilan des mesures portant sur la valeur du point</i>	
<i>I.1.2 - Bilan des mesures statutaires et indemnitaires</i>	
<i>I.1.3 - Evolution comparée de la RMPP et de l'inflation hors tabac (FPE)</i>	
I.2 – LES INDICATEURS TYPES D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS	13
<i>I.2.1 - Définition des indicateurs</i>	
<i>I.2.2 - Données chiffrées des indicateurs pour la fonction publique de l'Etat</i>	
I.3 – AUTRES ELEMENTS D'APPRECIATION	16
<i>I.3.1 - Les heures supplémentaires</i>	
<i>I.3.2 – La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat</i>	
<i>I.3.3 - L'action sociale</i>	
<i>I.3.4 - Le compte épargne temps</i>	
<i>I.3.5 – Suivi des carrières salariales de cohortes de fonctionnaires</i>	
I.4 – LES ELEMENTS DE COMPARAISONS SALARIALES HOMMES-FEMMES	23
I.5 – LES ELEMENTS DE COMPARAISONS SALARIALES PUBLIC-PRIVE	24
<i>I.5.1 - Comparaison des salaires moyens</i>	
<i>I.5.2 - Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC</i>	
<b>II – LES DEPENSES DE FONCTION PUBLIQUE DANS LES FINANCES PUBLIQUES</b>	<b>28</b>
II.1 – LES DEPENSES DE PERSONNEL	29
II. 2 – L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL	30
<i>II.2.1 - L'évolution des dépenses de personnel dans la FPE</i>	
<i>II.2.2 - L'évolution des frais de personnel dans la FPT</i>	
<i>II.2.3 - L'évolution des charges de personnel dans la FPH</i>	

## ANNEXES :

*Les salaires des agents de l'Etat en 2005 (Insee Première n° 1151 – juillet 2007)*

*Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2005 (Insee Première n° 1182 – mars 2008)*

*Premiers résultats de l'enquête annuelle sur le compte épargne temps au 31 décembre 2006*

# INTRODUCTION

## **Etat d'avancement du cahier des charges statistique portant sur la mesure de l'évolution des rémunérations**

Dans le cadre de la conférence sur le pouvoir d'achat du quatrième trimestre 2007, un panorama d'indicateurs statistiques avait été dressé afin d'améliorer le suivi de l'évolution des rémunérations dans la fonction publique. Au-delà des indicateurs déjà disponibles (point fonction publique, salaire moyen par tête, rémunération moyenne des personnes en place), de nouveaux outils de mesure devaient être valorisés ou développés dans le cadre du système statistique public.

**L'évolution moyenne de la grille indiciaire**, indicateur calculé par la DGAFP, fera l'objet d'une première publication dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007-2008 à la mi-juillet (CSFPE), puis d'une parution trimestrielle dans un support de publication à préciser. Cet indicateur mesure l'impact sur le traitement indiciaire de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères de l'évolution du point d'indice comme du minimum fonction publique et de l'attribution de points uniformes d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part.

**A la mi-juillet 2008, pour la tenue du CSFPE, seront mis à la disposition des partenaires sociaux, selon un calendrier largement amélioré par rapport aux années précédentes :**

### **1) Pour les agents de l'État :**

**Le salaire net annuel moyen** (équivalent à un travail toute l'année à temps complet) **en 2005 et 2006** de l'ensemble des agents de l'État (y compris les agents à temps partiel) par sexe, statut, catégorie d'agent, catégorie socioprofessionnelle **et sa dispersion**,

**La décomposition de l'évolution du salaire moyen entre 2005 et 2006** (évolution à structure constante, effet de structure, évolution des salaires des personnes en place, effet de carrière), **et entre 2001 et 2006** en moyenne annuelle,

**La part des primes dans le salaire net global en 2006** des agents titulaires à temps complet, selon le sexe, la catégorie d'agent ou leur catégorie socioprofessionnelle,

**La distribution des évolutions individuelles entre 2005 et 2006 ainsi qu'entre 2002 et 2006 des salaires nets** pour les présents-présents travaillant à temps complet, **et celle des évolutions du traitement indiciaire brut de base** pour les seuls titulaires présents-présents travaillant à temps complet.

**L'impact sur les rémunérations des différentes mesures individuelles dont bénéficient les fonctionnaires (changements de corps et de grade)** sera également évalué.

### **2) Pour les agents des collectivités territoriales :**

**Le salaire net annuel moyen en 2005 et 2006** des salariés à temps complet, par sexe, type de collectivité, catégorie socioprofessionnelle et tranche d'âge ainsi que l'évolution moyenne des salaires des personnes en place.

### **3) Pour les agents de la fonction publique hospitalière :**

**Le salaire net annuel moyen en 2005 et 2006** des personnels non-médicaux travaillant à temps complet dans un établissement hospitalier public, par catégorie socioprofessionnelle.

**Ces indicateurs seront désormais publiés chaque année, avec une prise en compte systématique du genre. A cette occasion, l'approche selon l'âge de l'agent sera généralisée.**

**Pour ce qui concerne la distribution des évolutions individuelles de salaires nets et de traitements indiciaires dans la FPT et la FPH**, un groupe de travail (Insee-Drees-services statistiques de la DGCL et de la DGAFP), présidé par l'Insee, se mettra en place à l'automne 2008 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 entre les trois fonctions publiques. Dans ce cadre, la distribution des évolutions individuelles de salaires nets pour l'ensemble des agents de l'État pourra intégrer dès la mi-2009 **les salariés à temps partiel**.

**Des analyses plus « sophistiquées », faisant notamment appel à l'exploitation de panels d'agents accompagneront périodiquement la publication régulière de ces indicateurs selon un calendrier à préciser.**

**Les salaires moyens des nouveaux embauchés dans la fonction publique** pourraient être ainsi comparés à ceux des jeunes embauchés par une entreprise relevant du secteur privé.

De même seraient comparées **les carrières salariales de différentes cohortes de fonctionnaires**- notamment des fonctionnaires âgés de moins de 30 ans-, ceux entrés dans la fonction publique à des périodes différentes.

**Les salaires des agents en fin de carrière** seraient suivis en lien avec le niveau des pensions.

## 🚩 Eléments de définition sur la rémunération du fonctionnaire

Au terme de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, la **rémunération brute** du fonctionnaire comprend :

- **Le traitement indiciaire brut** qui est le résultat d'une multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, le grade, et le corps ou emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points, et la valeur du point fonction publique ;
- Les **éléments de rémunération annexes au traitement indiciaire brut** incluant l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

La **valeur du point fonction publique** est égale au  $1/100^{\text{ème}}$  de la valeur de l'indice 100 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<sup>er</sup> mars 2008, la valeur du point est fixée à 54,6834 €.

Le **salaires net** s'obtient en retranchant de la rémunération brute les cotisations « salariées » : les retenues pour pension, la contribution de solidarité, la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), la retraite additionnelle.

### Traitements indiciaires caractéristiques des 3 fonctions publiques au 01/05/2008

Niveau de traitement	Indice majoré	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net (1)
Minimum	288	1 312 €	1 108 €
Sommet de grille	821	3 741 €	3 123 €
Début hors échelle	HE A1	4 015 €	3 351 €
Sommet hors échelle	HE G	6 840 €	5 709 €

Source DGAFP

(1) cotisations déduites : Retenue pour pension (7,85%), CSG (7,5%), CRDS (0,5%) et contribution de solidarité.

## Sources statistiques et méthodologie

### Sources statistiques

**Pour les trois fonctions publiques, il existe d'une part les données comptables et d'autre part les enquêtes rétrospectives.**

#### Pour la fonction publique d'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.

##### 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'Etat et concernent l'évolution des rémunérations brutes.

#### Pour la fonction publique territoriale

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

Les collectivités locales sont concernées 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, 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 :

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.

#### Pour la fonction publique hospitalière

Pour la fonction publique hospitalière, une exploitation des fiches de paie est également réalisée par la Direction des hôpitaux et la DREES. 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 date de 2005.

Une bonne part des résultats est issue d'informations relatant l'historique de carrière des agents sur les 5 dernières années ; les informations

concernant les rémunérations sont directement issues de données de paie des 2 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'APHP et l'APHM) (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.

### 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, à temps complet pour les salaires moyens mensuels (hors salariés agricoles). Les salaires bruts et nets comprennent les primes et indemnités. Les salaires nets sont nets des cotisations sociales, CSG et CRDS.

L'enquête ACEMO du ministère des affaires sociales permet de suivre l'évolution de l'indice de salaire mensuel brut en euros courants des entreprises d'au moins 10 salariés hors agriculture. Il s'agit du salaire mensuel brut de base hors primes, indemnités et autres formes de rémunération.

#### Dans la fonction publique :

**L'indice d'ensemble des traitements de la Fonction publique** publié par l'Insee (traitement brut total base 100 en 1991), mesure, chaque trimestre, l'impact sur le traitement indiciaire de l'évolution du point d'indice comme du minimum fonction publique et de l'attribution de points uniformes, sur un échantillon de 101 corps (représentant 90% de la masse salariale de l'année 2000) constitué à partir du fichier de paye des agents de l'Etat. Les effectifs de chaque corps-grade-échelon et de chaque catégorie hiérarchique sont ceux de l'année 2000. Chaque trimestre, l'Insee constate l'évolution de la valeur du point, la variation de l'indice minimum de traitement et les points uniformes éventuels. Il applique ces augmentations à l'échantillon existant et en déduit la variation de traitement brut. C'est une évolution moyenne qui ne prend pas en compte les effets de structure liés à l'évolution des effectifs ou de leur qualification.

L'évolution de l'indice des traitements mensuels brut de base de la fonction publique ne doit pas être comparée avec celle du salaire mensuel brut de base du secteur privé sans précaution, dans la mesure où les différences dans les logiques de fonctionnement et dans les structures d'emploi des deux secteurs rendent de telles comparaisons difficiles. La comparaison ne peut par ailleurs se faire de trimestre à trimestre puisque les revalorisations sont décentralisées et donc plus étalées dans le temps dans le secteur privé, alors qu'elles sont centralisées dans le secteur public.

L'INSEE publie par ailleurs pour chacun des deux secteurs les taux de croissance en moyenne annuelle des salaires moyens, ainsi que pour la seule fonction publique l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place.

**L'évolution moyenne de la grille indiciaire**, indicateur récent calculé par la DGAFP, mesure, elle, l'impact sur le traitement indiciaire de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères de l'évolution du point d'indice comme du minimum fonction publique et de l'attribution de points uniformes d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part. Cet indicateur intègre en effet, l'effet combiné de la revalorisation du point fonction publique, du minimum fonction publique et de l'évolution projetée du nombre de points d'indice attaché à chaque échelon de chaque grille statutaire concernée par ces réformes statutaires.

**- | -**

**REMUNERATIONS ET POUVOIR D'ACHAT  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**



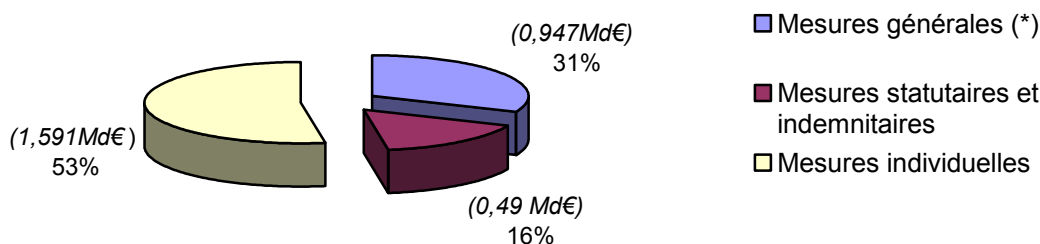
## I.1 – LES FACTEURS DE PROGRESSION DES REMUNERATIONS

✚ L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles ou glissement vieillesse technicité (GVT positif).
- des mesures portant sur la valeur du point ;
- des mesures statutaires et indemnitaires ;

A titre d'exemple, les éléments existants et relatifs à la fonction publique d'Etat sont les suivants :

### Les composantes de l'évolution des rémunérations des agents de l'Etat en 2007



Source : Direction du Budget

✚ **Les mesures individuelles** (1,59 milliards d'euros en 2007 pour la FPE) 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 d'Etat, le GVT positif, estimé à + 1,8 % à la fin des années 1980, s'établit actuellement à plus de 2 %.

✚ **Les mesures portant sur la valeur du point** concernent tout ou partie des agents.

*ex. : revalorisation du point fonction publique (0,5 % en mars 2008) ou attribution de points d'indice majorés sur tout ou partie de la grille indiciaire (attribution uniforme d'un point d'indice majoré au 1<sup>er</sup> novembre 2006).*

Une hausse de 1% de la valeur du point fonction publique représente une dépense de :

- 840 M€ pour l'Etat en 2007 (dont 800M€ au titre des rémunérations et environ 40 M€ au titre de certaines dépenses indexées telles les pensions des anciens combattants)
- de l'ordre de 450 M€ pour la fonction publique territoriale et de 360 M€ pour la fonction publique hospitalière en 2006

↳ **Les mesures statutaires et indemnitaires** 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 le niveau des emplois, soit sur les indemnités :

- les transformations d'emplois ;

*ex. : transformation des instituteurs en professeurs des écoles, création du cadre d'emplois des directeurs de police municipale et de celui d'infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels en 2006.*

- les mesures indemnitaires ;

*ex. : revalorisation de la prime de résultat au ministère de l'Intérieur, revalorisation de l'IAT des personnels des services déconcentrés du ministère de la défense.*

- les autres mesures statutaires hors transformations d'emplois et indemnitaires.

*ex. : passage de la catégorie B type en CII du corps des techniciens de police technique et scientifique de la police nationale en 2005, restructuration de la catégorie C dans le cadre du protocole d'accord conclu le 25 janvier 2006.*

## I.1 1 - Bilan des mesures portant sur la valeur du point de 1998 à 2008

Année	Date	Ampleur	Valeur du point d'indice (€)	Points uniformes	Observations
1998	1er avril	0,8%	<b>50,0460</b>		Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998
	1er juillet			1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et de 1 point jusqu'à l'IM 412 (1)
	1er novembre	0,5%	<b>50,2929</b>		
1999	1er avril	0,5%	<b>50,5445</b>	1	Attribution d'1 point uniforme
	1er juillet			1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 (1)
	1er décembre	0,8%	<b>50,9469</b>	1	Attribution d'1 point uniforme
2000	1er décembre	0,5%	<b>51,2015</b>		
2001	1er mai	0,5%	<b>51,4576</b>	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.
	1er 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 <sup>er</sup> novembre	0,7%	<b>51,8174</b>		
2002	1er mars	0,6%	<b>52,1284</b>		
	1er décembre	0,7%	<b>52,4933</b>		
2004	1 <sup>er</sup> janvier	0,5%	<b>52,7558</b>	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 points à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262
2005	1er février	0,5%	<b>53,0196</b>		
	1er juillet	0,5%	<b>53,2847</b>	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points 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.
	1er novembre	0,8%	<b>53,7110</b>		
2006	1er juillet	0,5%	<b>53,9795</b>	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1er novembre			1	Attribution d'1 point uniforme
2007	1er février	0,8%	<b>54,4113</b>		
	1er juillet			1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points à l'indice 280, 2 points à l'indice 281, 1 point à l'indice 282
2008	1er mars	0,5%	54,6834		
	1 <sup>er</sup> mai				L'indice minimum fonction publique est porté à 288.
	1 <sup>er</sup> octobre	0,3%	54,8475		

Source DGAFP. Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

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

## Coût des mesures portant sur la valeur du point depuis 1999

### Coût des mesures générales depuis 1999

	1999	2000	2001	2002	2003	2004 <sup>(2)</sup>	2005	2006	2007
<b>Dépenses indexées sur le point (Hors pensions) (Mds €)</b>	76	77	79	82	83	83	85	84	84
<b>Variation annuelle du point</b>	1,06%	0,90%	0,91%	1,31%	0,74%	0,50%	0,84%	1,21%	0,98%
<b>Coût de la variation du point <sup>(1)</sup>(M€)</b>	<b>1.090</b>	<b>944</b>	<b>984</b>	<b>1.484</b>	<b>852</b>	<b>416</b>	<b>715</b>	<b>1.040</b>	<b>833</b>

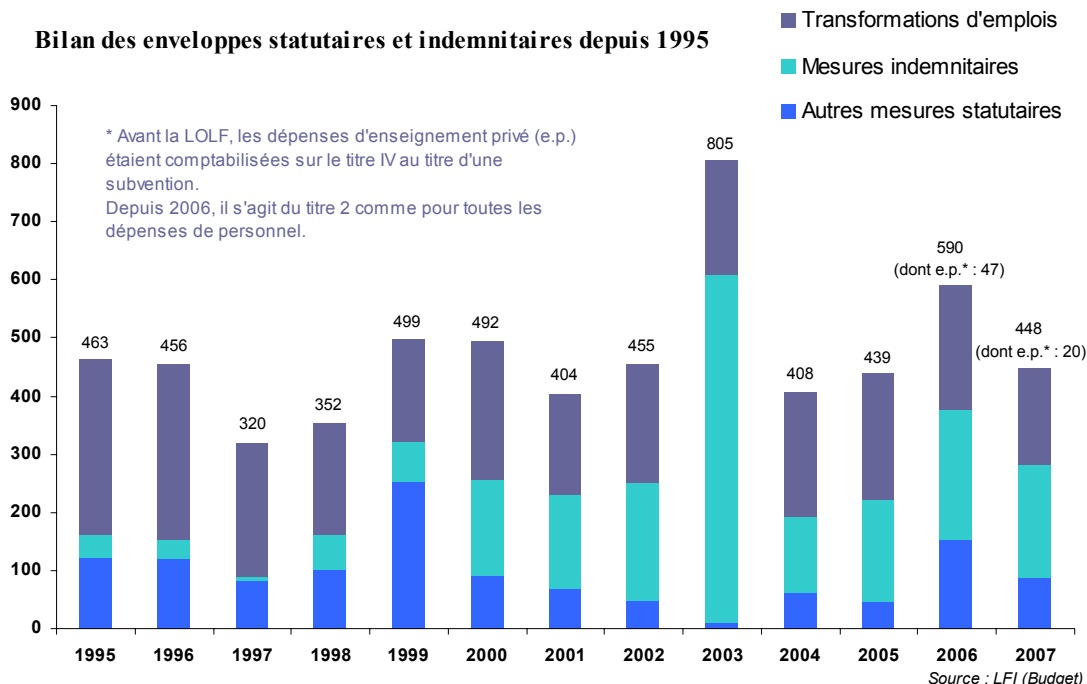
(1) les seules variations du point sont prises en compte (hors attribution de points uniformes)

(2) Les pensions ne sont plus indexées sur le point à partir de 2004

Source : Direction du budget

## I.1 2 - Bilan des mesures statutaires et indemnitaires

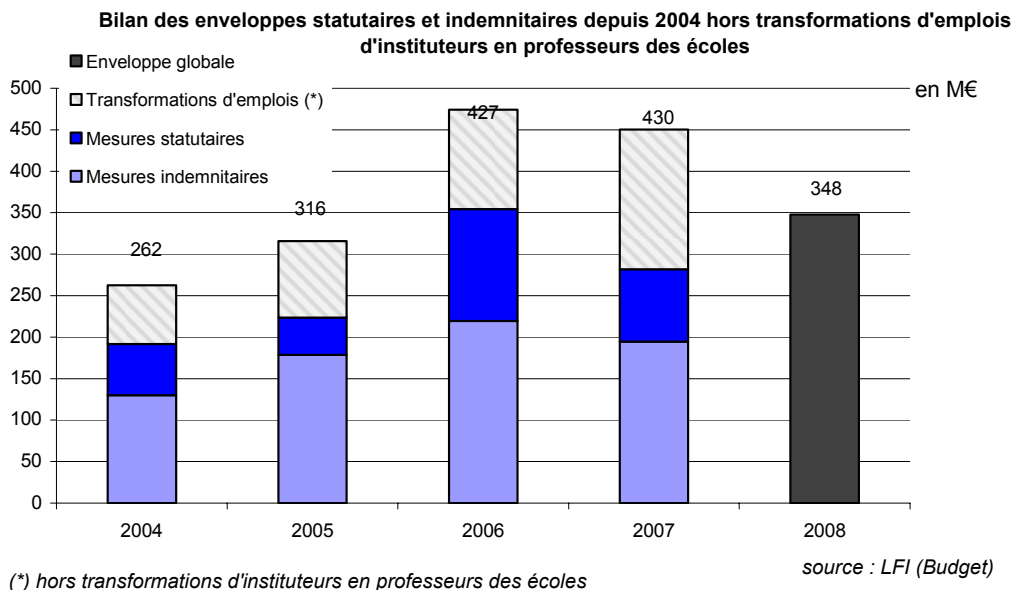
Les chiffrages des mesures statutaires et indemnitaires suivants concernent la fonction publique d'Etat.



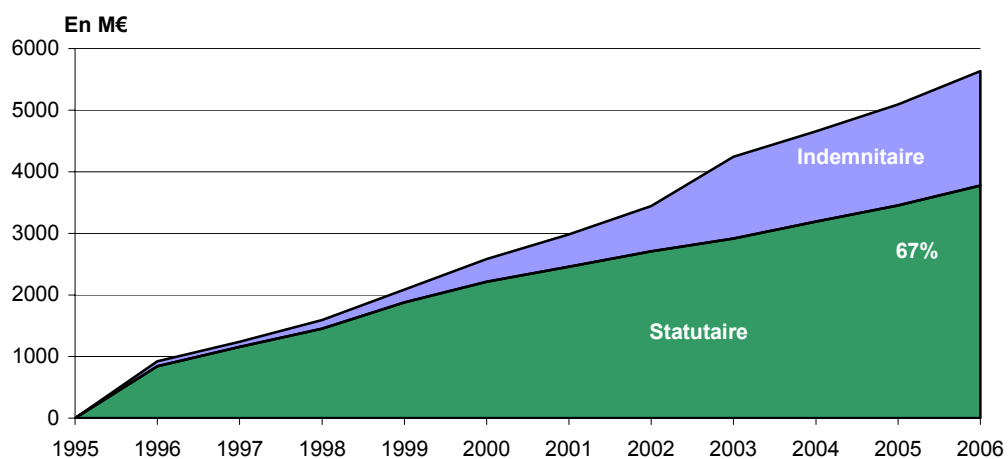
Il est à noter que :

- sur l'ensemble de la période, une partie conséquente de l'enveloppe catégorielle est mobilisée par le plan de transformation des instituteurs en professeurs des écoles (coût estimé à 1,5 Md d'€).
- depuis l'entrée en vigueur de la LOLF, la répartition des postes en catégories est laissée à la libre appréciation des ministères qui sont libres de procéder à des transformations de postes au sein de leur plafond d'ETPT et de leurs crédits de titre 2. Dès lors, les transformations de postes, qui bénéficient pour l'essentiel aux nouveaux arrivants, ne sont plus véritablement considérées comme des mesures catégorielles.

Au regard de ces deux éléments, le tableau suivant présente la chronique de mesures catégorielles depuis 2004 :



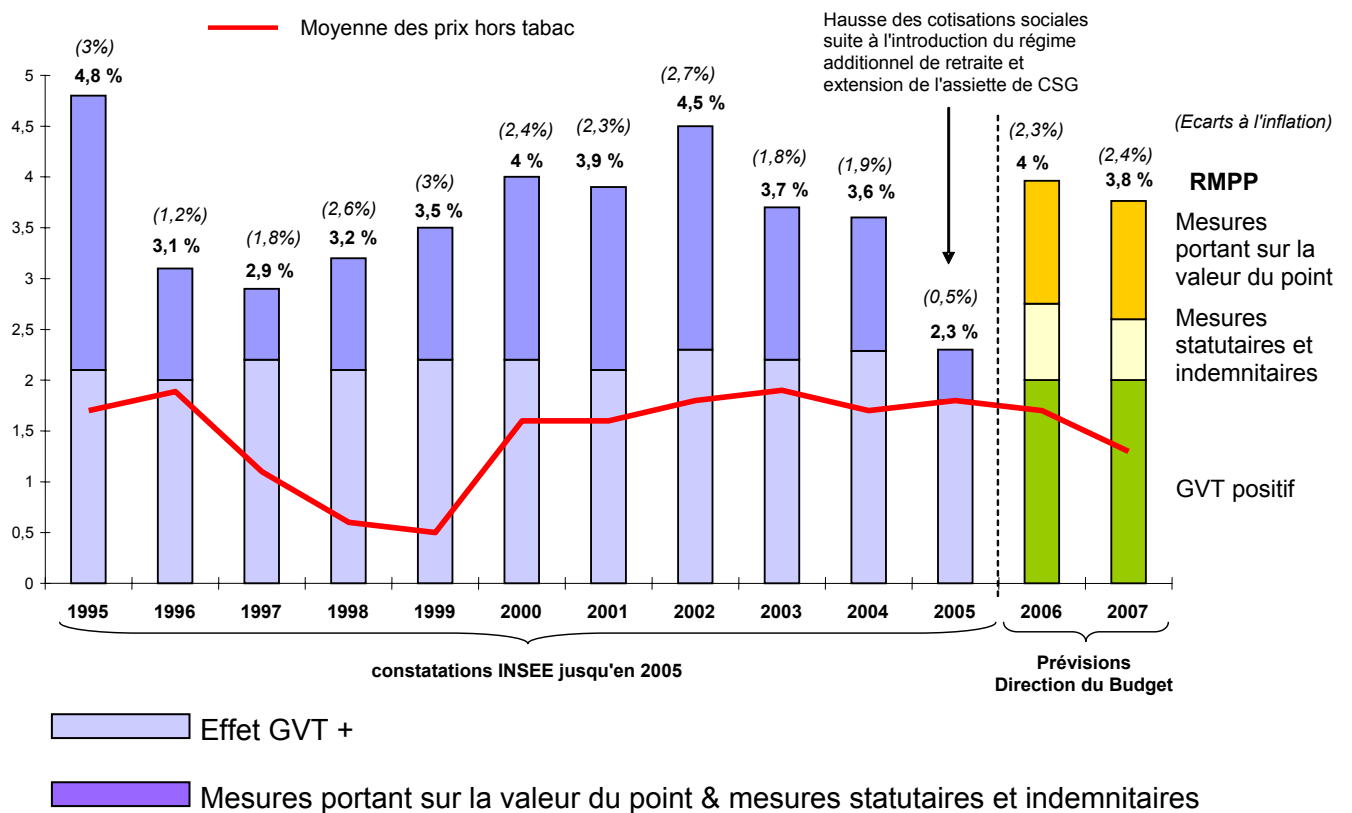
**Cumul des mesures statutaires et indemnitaires en LFI depuis 1995**



*Le champ du statutaire comprend toutes les mesures statutaires et les transformations d'emplois.  
Source : Direction du Budget*

### I.1 3 – Evolution comparée de la RMPP et de l'inflation moyenne hors tabac (FPE)

Evolution comparée de la décomposition de la fiche de paie moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique d'Etat avec l'inflation moyenne hors tabac



Note de lecture : La valeur entre parenthèse et en italique - (2,7 %) par exemple pour l'année 2002 - correspond à l'écart entre l'évolution de la RMPP et l'inflation : 4,5 % d'évolution de la RMPP brut – inflation de 1,8 % soit 2,7 % en 2002.

La Rémunération Moyenne des Personnes en Place (RMPP) résulte à la fois des mesures portant sur la valeur du point, des mesures statutaires et indemnitaires et du GVT positif (mesures d'avancement individuel).

## I.2. – LES INDICATEURS TYPES D'ÉVOLUTION DES REMUNERATIONS

### I.2.1 - Définition des indicateurs

↪ **Le point fonction publique** mesure l'évolution de l'un des déterminants de la valeur du traitement indiciaire brut. Si cet indicateur est un facteur d'unité de traitement de l'ensemble des fonctionnaires, il ne prend pas en compte les autres facteurs d'évolution de la rémunération.

Les autres indicateurs permettant d'apprécier l'évolution des rémunérations sont les suivants :

↪ **La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents deux années consécutives en prenant en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, le GVT positif (mesures d'avancement individuel) et les autres éléments susceptibles d'impacter la feuille de paye (requalification des emplois par exemple). Elle constitue une moyenne.

↪ **Le salaire moyen par tête (SMPT)** correspond au salaire moyen d'un agent à temps plein pendant un an. Par rapport à la RMPP qui permet de suivre d'une année sur l'autre les mêmes agents, cet indicateur prend en compte l'effet des mouvements d'entrées-sorties et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). L'effet entrée-sorties se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'une population âgée (en fin de carrière) dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants plus jeunes (en début de carrière).

La lecture du SMPT doit donc se faire à l'aune de ces effets de structure : on peut observer d'une année sur l'autre une baisse du SMPT, non pas en raison de la diminution de la rémunération individuelle des agents, mais en raison de départs importants des salariés les mieux payés, remplacés par de jeunes diplômés en début de carrière.

Outre ces éléments, une approche complémentaire consiste à suivre l'évolution du salaire moyen indiciaire des fonctionnaires à échelon, grade et corps donné. On neutralise ainsi le GVT positif et négatif et l'on ne mesure que l'impact des mesures portant sur la valeur du point et les mesures statutaires et indemnitaires.

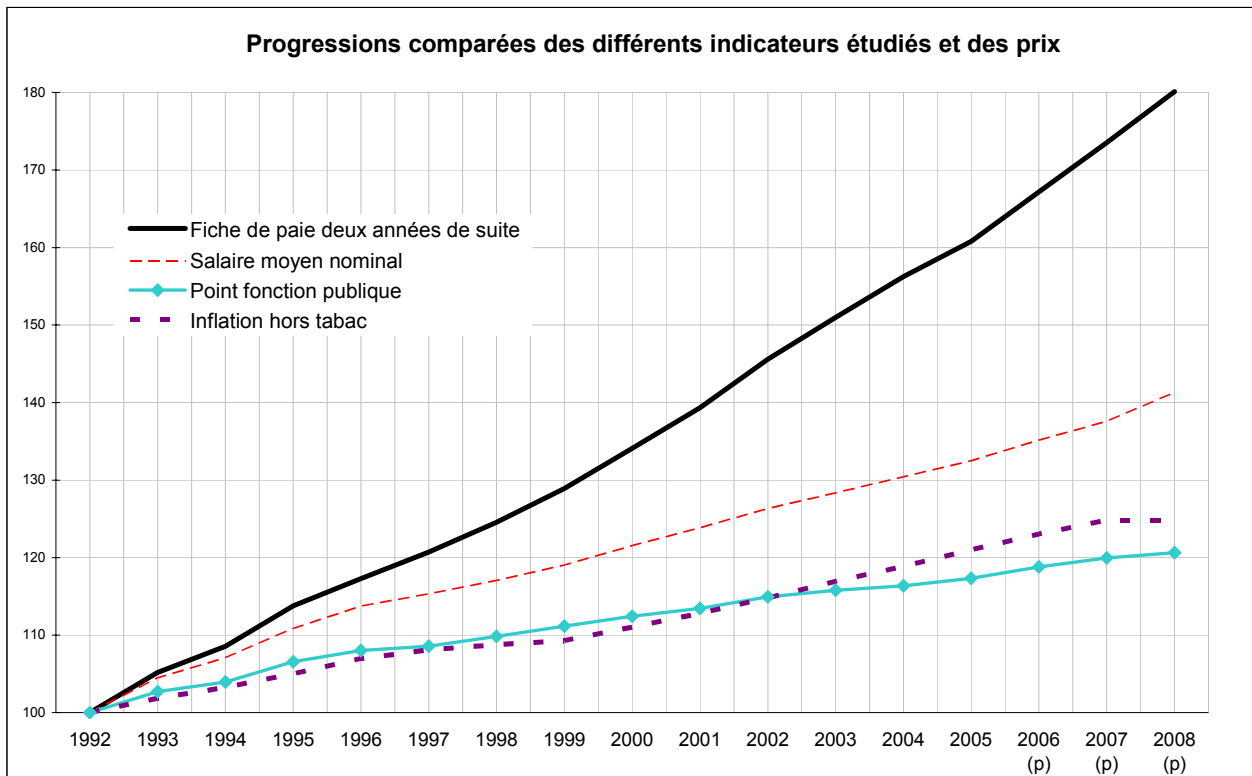
↪ **L'évolution moyenne de la grille indiciaire** intègre l'effet combiné de la revalorisation du point fonction publique, d'une part, et de l'évolution projetée du nombre de points d'indice attaché à chaque échelon de chaque grille statutaire, d'autre part, résultant des réformes statutaires survenues au cours d'une période de référence. Elle ne prend ainsi pas en compte le GVT+, ni les différentes primes versées aux fonctionnaires.

Le gain indiciaire est constaté échelon par échelon. Pour le calcul de la moyenne, l'évolution indiciaire de chaque échelon est ensuite pondérée à partir des effectifs observés pour la dernière année connue afin de neutraliser tout effet de structure lié à la variation des effectifs.

Pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière, celles-ci étant régies par un principe d'alignement avec la fonction publique d'Etat, l'évolution moyenne pourra être calculée en pondérant les résultats obtenus dans chaque échelon de la fonction publique d'Etat par la répartition des effectifs observée dans les deux autres fonctions publiques. En ce qui concerne les corps propres pour lesquels le principe d'alignement ne s'applique pas, un calcul particulier sera nécessaire.

Cette approche gagnerait enfin à être complétée par une évaluation des mesures individuelles (GVT+) dont bénéficient les fonctionnaires (avancement d'échelon, de grade, changements de corps, reclassements) et par des éclairages sur l'évolution de la rémunération des agents qui ne peuvent plus progresser dans leur carrière. Des travaux complémentaires sont en cours à la DGAFP sur ces questions.

## I.2.2 - Données chiffrées des indicateurs pour la fonction publique d'Etat



Source : Direction du Budget. Constatations INSEE jusqu'en 2005, prévisions direction du Budget en 2006 et 2007.



Evolution annuelle de la valeur du point fonction publique (en glissement)											
Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
en %	1,3	1,3	0,5	1,2	1,3	0,0	0,5	1,8	0,5	0,8	0,8
<b>Evolution du point fonction publique de 1998 à 2005 : 6,43 % soit 0,89% en moyenne annuelle sur la période.</b>											

Source : DGAFP. Chiffre 2008 provisoire.  
Cf rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

Evolution de la RMPP												
Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
RMPP brute *	3,2	3,5	4,0	3,9	4,9	3,7	3,5	2,9	4,0	3,8	3,8	
RMPP nette **	3,2	3,6	4,0	3,9	4,9	3,7	3,6	2,3	nd	nd	nd	
Catégorie A	3,1	3,8	4,3	4,1	4,9	3,6	3,6	2,3	nd	nd	nd	
Catégorie B	3,6	3,3	3,8	3,5	4,5	4,1	3,8	2,5	nd	nd	nd	
Catégorie C	3	3,3	3,4	3,6	5,1	3,8	3,1	1,9	nd	nd	nd	
<b>Evolution de la RMPP brute de 1990 à 2005 : 29,6 % soit 3,77 % en moyenne annuelle sur la période.</b>												

Source Insee, exploitation du fichier de paye des agents de l'Etat (euros courants).  
Prévisions DB de 2006 à 2008.  
Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

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

\*\* Champ : agents titulaires des services civils de l'Etat.

nd : non disponible

Evolution du SMPT (en brut)											
Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
SMPT	1,5	1,7	2,1	1,9	2,5	1,6	1,6	1,6	2,0	1,8	2,7
<b>Evolution du SMPT de 1990 à 2005 : 14,0 % soit 1,89 % en moyenne annuelle sur la période.</b>											

Source INSEE Première, exploitation du fichier de paye des agents de l'Etat (euros courants).  
Prévisions DB de 2006 à 2008.  
Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

Evolution des prix (hors tabac)										
Année	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
en moyenne annuelle	0,6	0,5	1,6	1,6	1,8	1,9	1,7	1,7	1,7	1,5
<b>Evolution des prix de 1998 à 2005 : 11,2% soit 1,53% en moyenne annuelle sur la période.</b>										

Source INSEE : Indice des prix à la consommation – IPC, ensemble des ménages, par secteur conjoncturel, Métropole + DOM - Ensemble hors tabac (base 100 en 1998 série rétropolée).  
Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

Evolution moyenne de la grille indiciaire * en %									
Années	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Ensemble	nd	1,3	1,6	0,8	0,5	0,9	1,3	1,4	
Catégorie A	nd	1,2	1,5	0,7	0,5	0,9	1,2	1,1	
Catégorie B	nd	1,2	1,6	0,9	0,5	0,9	1,3	1,1	
Catégorie C	nd	1,4	1,7	0,7	0,5	1,0	1,4	2,3	

Source : DGAFP, exploitation des fichiers de paye et traitement DGAFP

\* réformes statutaires (hors instituteurs) et évolution de la valeur du point, hors primes et hors GVT +

## **I.3 – AUTRES ELEMENTS D'APPRECIATION**

### **I.3.1 - Les heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires au sein de l'État sont essentiellement effectuées par les enseignants (à hauteur de 90%). Elles sont également effectuées par les catégories de personnel pour lesquelles les nécessités de service imposent des amplitudes horaires atypiques (policiers, personnel pénitentiaire, chauffeurs, certains agents de catégories C et B), et sont principalement rémunérées sous la forme d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Depuis le décret 2007-1630 du 17 novembre 2007, les IHTS initialement réservées aux agents détenant un indice brut inférieur à 380, ont été étendues aux agents de catégorie B détenant un indice supérieur, permettant ainsi à tous les agents de catégorie B et C de se voir rémunérer leurs heures supplémentaires travaillées sur cette base.

La dépense au titre des heures supplémentaires et astreintes s'est élevée à 1,17 milliards d'euros dans la fonction publique d'État en 2007, soit quasiment le même montant de dépense qu'en 2006.

En 2006, on comptait 564 551 agents bénéficiant d'au moins un des dispositifs entrant dans le cadre de la loi TEPA au titre des heures supplémentaires.

Dans la fonction publique hospitalière, le coût des heures supplémentaires a atteint 800 millions d'euros en 2007.

La plupart des dispositifs applicables aux fonctionnaires fixe un contingent d'heures supplémentaires, qui varie entre 250 et 300 heures par an dans les fonctions publiques d'État et territoriale.

La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat et ses décrets d'application, a instauré l'exonération de contribution fiscale et sociale pour les différents dispositifs d'heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires. Les circulaires d'application ont été diffusées le 20 décembre 2007.

### **I.3.2 La Garantie individuelle de Pouvoir d'Achat**

Créée par le décret n° 2008-539 du juin 2008, 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 (c'est-à-dire que cette évolution du traitement est inférieure à l'évolution de l'inflation), un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat est applicable aux trois fonctions publiques, et concerne tous les fonctionnaires titulaires civils ainsi que les magistrats et les militaires détenant un grade dont l'indice est inférieur ou égal à la HEB. Elle s'applique également aux agents recrutés sur contrat au sein des trois fonctions publiques.

Le montant attribué est soumis au régime social et fiscal des primes et indemnités et sera intégralement pris en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP).

La garantie individuelle du pouvoir d'achat est mise en place dans les conditions suivantes :

Dès 2008, afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat constatées sur la période antérieure au 31/12/2007 (période du 31/12/2003 au 31/12/2007), un examen individuel sera mené sur la base des modalités mentionnées précédemment et un paiement effectué en 2008.

Un nouvel examen de l'ensemble des situations individuelles sera réalisé en 2011. La garantie portera donc sur la période de référence allant du 31/12/2006 au 31/12/2010. Le paiement interviendra en 2011.

En outre, les agents des catégories A (détenant à un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B), B et C qui ont atteint depuis quatre années l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois, ou qui ont atteint depuis quatre années l'indice sommital du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps ou cadre d'emplois bénéficient :

- d'un versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat versée en 2009 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008 ;

- d'un versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat versée en 2010 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009 ;

Les fonctionnaires civils, magistrats et militaires et agents contractuels bénéficiaires de la garantie en 2008, et faisant valoir leurs droits à la retraite avant 2011, bénéficient de la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2009 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008, et en 2010 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009.

La formule du mécanisme est la suivante : soit G, le montant de la garantie individuelle :

**G = TIB** de l'année de début de la période de référence **X (1 + inflation sur la période de référence) - TIB** 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, soit 6,8% sur la période entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2007.

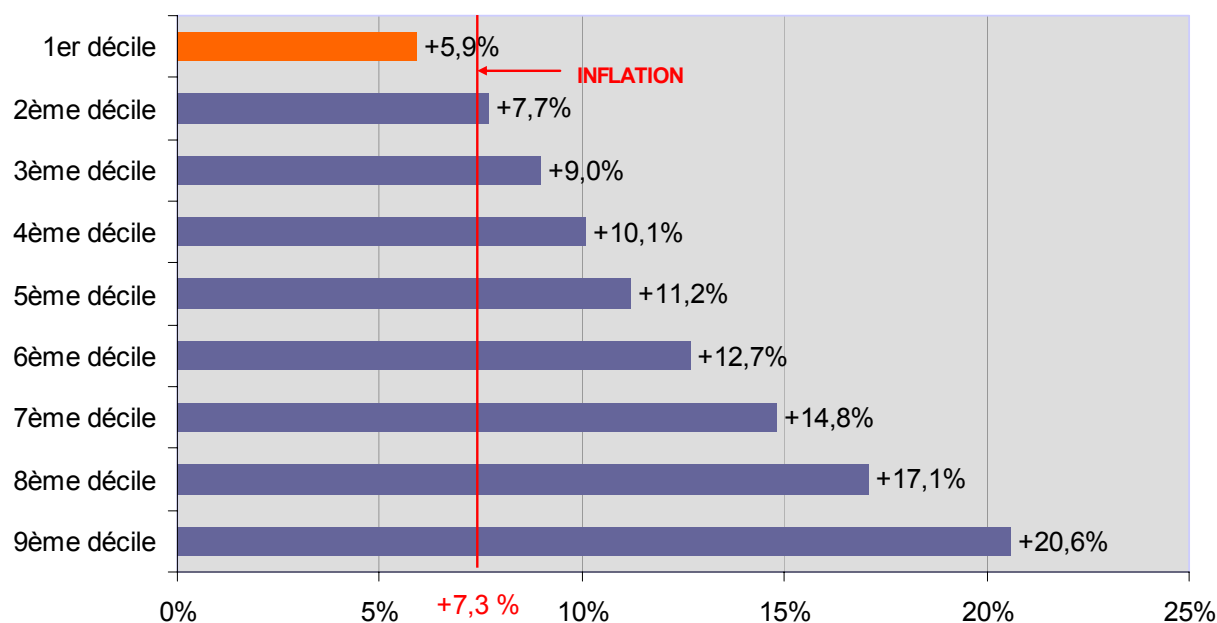
Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence, multiplié par la valeur de la moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Sont exclues de la détermination du montant de la garantie toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents notamment, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire.

Dans le cadre du groupe de travail technique Insee-DB-DGAFP pour la FPE, l'analyse de la dispersion des évolutions de traitement indiciaire brut (hors primes et indemnités) sur la période 2001-2005 pour les agents présents en 2001 et 2005 à temps complet toute l'année ont mis en évidence, pour la fonction publique de l'Etat les résultats suivants :

- 10 % des agents de la FPE ont enregistré une évolution de leur traitement indiciaire brut supérieure à 20,6 % sur la période.
- 50 % des agents de la FPE ont vu leur traitement indiciaire brut progresser de plus de 11,2 % sur la même période.
- 17 % des agents de la FPE ont enregistré une évolution de leur traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation hors tabac (7,3%) sur la période 2001-2005.

### Dispersion des évolutions de traitement indiciaire dans la fonction publique d'État entre 2001 et 2005



Lecture : 10% des agents présentent une évolution de leur traitement indiciaire inférieure ou égale à 5,9%  
 Un agent sur deux a eu une évolution de salaire supérieure à 11,2 %  
 10% des agents voient leurs salaires augmenter de plus de 20,6%.

Champ : titulaires civils (ministères) présents en 2001 et 2005 à temps complet toute l'année / Source : groupe technique Insee DGAFP DB

Les principales caractéristiques des agents de la FPE dont le traitement indiciaire progresse moins que l'inflation entre 2001 et 2005 sont les suivantes :

- Une sur représentation des agents en fin de grade

Les agents de plus de 50 ans représentent 40% des agents dont le traitement indiciaire progresse moins que l'inflation alors que leur part dans l'ensemble de la population étudiée atteint à peine un quart. L'explication de cette sur représentation réside dans le fait que la progression indiciaire est moins importante en fin de carrière.

- La catégorie C première concernée
- Des corps touchés différemment par la faible progression du traitement indiciaire et la perte de pouvoir d'achat

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 que l'inflation, mais seulement 8% de l'ensemble du champ.

#### I.3.3 - L'action sociale

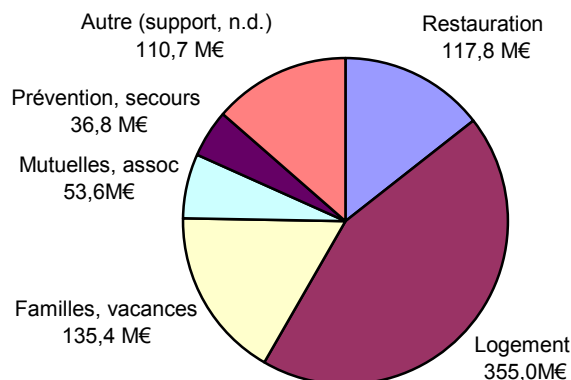
A l'instar des grandes entreprises du secteur privé, l'Etat met en place une action sociale importante en faveur de ses salariés, en y consacrant près d'un milliard d'euros. Cette action sociale se répartit entre un niveau interministériel et par ministère.

Le champ de l'action sociale interministérielle (144,84M€ en AE et 142,84M€ en CP en LFI 2008) qui constitue le socle de l'action sociale commun à l'ensemble des ministères (chèques vacances, aide au maintien à domicile, aide à l'installation des personnels de l'Etat), a été sensiblement élargie au cours des années 2006 et 2007 avec notamment la montée en charge

de nouveaux dispositifs, analogues à ceux du secteur privé, tels le CESU, le Prêt Mobilité et la réservation de place de crèches.

Les prestations ministérielles, dont les dispositions sont propres à chaque ministère, 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 ; 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)...

### Action sociale Ministerielle 2008



source : PLF 2008

### La protection sociale complémentaire

Les mécanismes d'intervention des employeurs publics en faveur de la **protection sociale complémentaire** de leurs agents ont été refondés à la suite des décisions du Conseil d'État et de la commission européenne. Un nouveau décret a été publié le 21 septembre 2007.

Deux orientations majeures ont guidé l'élaboration du projet de décret :

- prendre en compte les exigences d'égalité de traitement et de respect de règles de sélection transparente ;
- préserver les facteurs de solidarité, en particulier intergénérationnels et familiaux afin de maintenir le niveau de protection sociale des agents de l'État.

Le nouveau système consiste donc dans le versement *a posteriori* par l'État d'une aide attribuée à l'organisme de référence ou répartie entre les organismes de référence en fonction des transferts effectifs de solidarité mis en œuvre et compte tenu du nombre d'agents affiliés.

L'accès à la participation est réservé aux seuls organismes proposant des contrats vérifiant les critères de solidarité, notamment un degré de mutualisation suffisant entre actifs et retraités.

Il a été choisi de mettre en œuvre un dispositif *ad hoc*. La procédure est néanmoins calquée sur celle relative à la délégation de service public. La désignation du ou des organismes assureurs s'effectue par le biais d'une mise en concurrence. La procédure sera menée par l'employeur public, à partir du cadrage défini par le décret. L'organisme prestataire est choisi pour une durée définie de sept ans. L'adhésion est facultative pour les agents.

### I.3.4 - Le compte épargne temps

Dans la fonction publique d'Etat, le compte épargne temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État. Depuis le dispositif poursuit sa montée en charge.

AU 31 décembre 2006 le nombre de CET ouverts a progressé de 17,4 % et atteint 109 896 CET à la fin de l'année 2006. Ce sont 12,5 % des agents de l'État qui détiennent un CET.

L'épargne a continué elle aussi à progresser : le nombre de jours déposés s'est accru de 39,7 % pour atteindre 2 934 720 jours fin 2006, soit 27 jours en moyenne par CET.

Ce sont les agents de catégorie A+ de niveau administrateur, qui ont le plus développé leur épargne avec 45,5 % d'augmentation de jours en dépôt entre 2005 et 2006. Les agents de catégorie B ont également fortement accru leur nombre de jours épargnés (+ 44,3 %) ainsi que les agents de catégorie C (+ 41,7 %). Cependant une inflexion de l'épargne est notable chez les A type (niveau attaché) : + 31,6 % sur un an.

De la mise en place du dispositif à la fin 2006, la consommation de jours épargnés est restée limitée. En 2005, la consommation annuelle se montait à 42 000 jours (soit 2 % du nombre de jours stockés fin 2005). La consommation augmente en 2006 où elle atteint plus de 76 000 jours soit une augmentation de 82 % sur un an. Pourtant cela ne représente que 4,9 % des jours en stock. Ceux qui ont consommé des jours (16 en moyenne), représentent 8% des agents ayant un CET.

En 2006, 45 % des jours consommés relèvent du ministère de l'Économie et 23 % de la Police. La consommation correspond pour l'essentiel à la liquidation de comptes à l'exception notable du ministère de l'Économie où les agents, grâce aux règles de gestion assouplies, utilisent leurs CET comme outil d'aménagement de leur temps de travail.

Le CET dans les autres fonctions publiques :

La fonction publique hospitalière a mis en place le CET en 2002 pour les deux types de personnels, personnel non médical et praticiens. Un système d'accumulation de jours de récupération, mis en place avant la loi sur les 35 heures, continue de fonctionner en parallèle (appelé CET bis) avec le CET. En effet les règles limitant le nombre de jours déposables sur le CET, les agents ont recours au CET bis, système qui offre la possibilité de rachat de jours ou d'heures supplémentaires. Le faible taux de compte épargne temps ouverts (5 %) est à considérer en fonction de ce double système d'épargne.

La fonction publique territoriale a attendu août 2004 pour mettre en place le compte épargne temps. Aussi la montée en charge du dispositif en est encore à ses débuts à la date de l'enquête. 2 % d'agents ont ouvert un CET dont 70 % au cours de l'année 2005.

#### Nombre de CET et de jours en dépôt pour les trois fonctions publiques.

	FP d'État	FP Territoriale	FP Hospitalière	
	31/12/2006	31/12/2005	31/12/2006*	31/12/2006*
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères	Tous agents	Personnel non médical = administratifs et soignants (infirmières)	Praticiens
% de CET ouverts	12,5	2,0	5,7	5,3
Nombre moyen de jours	27	13	50	36,3
Nombre CET ouverts	109 896	26 300	40 000	37 421
Nombre de jours	2 934 720	310 000	2 000 000	1 350 932

Sources : FPE (enquête CET au 31/12/2006, DGAFF), FPH (Drees), FPT (DGCL)

\* Résultats provisoires

Pour en savoir plus :

- Bilan sur l'utilisation des CET dans la Fonction publique de l'État au 31 décembre 2006, DGAFF, Josette Wertheim, Pierre Yves Romé, Point Stat à paraître.
- Synthèse des résultats des bilans sociaux 2005, BIS, Bulletin d'informations statistiques de la DGCL n°55- Octobre 2007
- Bilan de l'enquête sur les CET des praticiens exerçant dans les établissements publics de santé au 31/12/2006, Centre national de gestion des praticiens hospitaliers de la fonction publique hospitalière

Concernant la mesure de rachat des jours de CET, le bilan à fin février est le suivant :

	décembre	janvier	février	total
Nombre de bénéficiaires	58 428	40 296	6 580	105 304
Nombre de jours rachetés	223 107	150 547	23 948	397 602
Revenus supplémentaires	21,2 M€	13,5 M€	2,3 M€	37,0 M€

### I.3.5 – Suivi des carrières salariales de cohortes de fonctionnaires<sup>1</sup>

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

**Les salaires (en euros 2005) à l'entrée dans la FPE et en 2005 de 4 cohortes entrées en 1983 et 1990 et leur évolution annuelle moyenne en euros constants**

	Entrés cadres			
	Enseignant		Non-enseignant	
	Cohorte 83	Cohorte 90	Cohorte 83	Cohorte 90
Salaire à l'entrée	<b>20 759</b>	<b>22 725</b>	<b>27 495</b>	<b>27 722</b>
Salaire en 2005	<b>37 674</b>	<b>31 901</b>	<b>52 317</b>	<b>41 695</b>
Taux de croissance annuel moyen (en euros constants) 2000-2005	<b>0,4%</b>	<b>1,2%</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,7%</b>

Source : panel FPE

*Note de lecture : Les enseignants entrés cadres en 1983 avaient en moyenne en 1983 un salaire net annualisé de 20 759 € (en euros 2005), salaire qui se montait à 37 674 € en 2005, soit un rythme annuel moyen de croissance de 2,7% 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.

Les perspectives d'augmentation de salaire s'accroissent avec la catégorie hiérarchique et sont très sensibles aux promotions d'une catégorie à une autre.

En premier lieu, la carrière salariale apparaît très liée à la catégorie de l'agent à son entrée dans la fonction publique d'Etat : non seulement le niveau de salaire de départ mais aussi les perspectives d'évolution s'accroissent avec la catégorie. L'agent médian entré en catégorie A en 1983 perçoit en effet, en 2005, un salaire égal à 1,8 fois son salaire de départ (en euros constants) contre respectivement 1,7 et 1,4 pour ses collègues entrés en catégories B et C. Les perspectives salariales, en termes de taux de croissance, des agents entrés en catégorie B apparaissent ainsi assez voisines de celles des agents entrés en catégorie A. Ceci s'explique notamment par les promotions de catégorie hiérarchique : la majorité des agents entrés en catégorie B en 1983 et toujours présents en 2005 ont été promus en catégorie A. Ces profils salariaux reflètent également d'autres types de promotions, comme les changements de corps ou de grade qui peuvent intervenir au sein de chaque catégorie, et qui, en particulier au sein de la catégorie A, donnent accès aux postes d'encadrement, les plus rémunérateurs.

<sup>1</sup> Extraits de « Les carrières dans la fonction publique d'Etat, premiers éléments de caractérisation », Sabine Bessière et Julien Pouget, Insee-Références Salaires novembre 2007.

La comparaison des perspectives salariales, en termes de taux de croissance par rapport au salaire à l'entrée, des agents ayant été promus à la catégorie supérieure et de ceux ne l'ayant pas été, est de fait éclairante.

Ainsi, le salaire de départ des agents entrés en catégorie B en 1983 et toujours présents en 2005 est multiplié, en médiane, au bout de 22 ans d'ancienneté par 1,8 pour ceux ayant été promus en catégorie A, et par 1,6 pour ceux ne l'ayant pas été (tout en ayant pu bénéficier d'un changement de corps ou de grade). Pour les agents entrés la même année en catégorie C, les promotions en catégorie B ou A ont un impact encore plus important : le gain médian par rapport au salaire de départ au bout de 22 ans de carrière passe de 38% à 79% en euros constants.

Ceci traduit notamment le fait que l'éventail des grilles salariales s'élargit au fur et à mesure que la catégorie hiérarchique augmente. Les promotions de catégorie ont donc un effet important sur les carrières salariales, tout particulièrement pour les agents de catégorie C, mais elles ne concernent qu'une minorité de ces derniers (1 agent sur 5 parmi ceux entrés en 1983). Outre la catégorie, ces évolutions dispersées reflètent bien sûr des différences de capital humain initial. Les perspectives salariales sont ainsi d'autant plus fortes que l'agent a un niveau de diplôme élevé.



## I.4 – LES ELEMENTS DE COMPARAISONS SALARIALES HOMMES-FEMMES

### Pourcentage de femmes par catégorie au 31/12/2005

	FPE	FPT	FPH	3 FP
Catégorie A	56,3 %	56,1 %	52,4 %	<b>55,9 %</b>
Catégorie B	45,2 %	60,5 %	86,5 %	<b>60,5 %</b>
Catégorie C	46,5 %	61,4 %	74,6 %	<b>59,2 %</b>
<b>Ensemble</b>	<b>50,8 %</b>	<b>60,8 %</b>	<b>75,6 %</b>	<b>58,9 %</b>
Ensemble (hors enseignants)	43,8 %	-	-	<b>57,9 %</b>

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

### Ecarts de salaires nets moyens selon le sexe dans les 3 fonctions publiques et le secteur privé en 2005

Salaire net moyen 2005	FPE	FPT	FPH	PRIVE
ensemble	<b>2 127 €</b>	<b>1 623 €</b>	<b>2 100 €</b>	<b>1 904 €</b>
hommes	2 312 €	1 731 €	2 491 €	2 037 €
femmes	1 994 €	1 525 €	1 962 €	1 652 €
Ecarts de salaire hommes / femmes	16,0 %	13,5 %	27,0 %	23,3 %

Source : Insee, DADS 2005 pour les fonctions publiques hospitalière et territoriale, fichier de paie des agents de l'État pour la fonction publique d'État., Insee première 1147 pour le secteur privé.

### Salaires mensuels nets de prélèvements en 2005 selon la catégorie socio-professionnelles et le sexe

en euros	FPE		FPT		FPH		secteur privé	secteur privé
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
cadres	2 774 €	2 262 €	3 128 €	2 607 €	4 588 €	3 543 €	4 018 €	3 161 €
professions intermédiaires	1 896 €	1 771 €	1 868 €	1 702 €	2 242 €	2 180 €	2 023 €	1 817 €
employés et ouvriers	1 722 €	1 489 €	1 487 €	1 355 €	1 604 €	1 574 €	1 429 €	1 305 €
toutes catégories	2 312 €	1 994 €	1 731 €	1 525 €	2 491 €	1 955 €	2 076 €	1 686 €

Source : Insee Références – Regards sur la parité, édition 2008 ; Insee première 1174 (secteur privé)

### Ecarts de salaires mensuels nets hommes/femmes par catégories socio-professionnelles en 2005

en euros	FPE	FPT	FPH	secteur privé
cadres	22,6%	20,0%	29,5%	27,1%
professions intermédiaires	7,0%	9,8%	2,9%	11,3%
employés et ouvriers	15,6%	9,7%	1,9%	9,5%
toutes catégories	16,0%	13,5%	27,4%	23,1%

Source : Insee Références – Regards sur la parité, édition 2008 ; Insee première 1174 (secteur privé)

Lecture : les hommes cadres de la FPE ont un salaire supérieur de 22,6 % à celui des femmes cadres de la FPE en moyenne.

### Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements en 2005

en euros	FPE hommes	FPE femmes	FPT hommes	FPT femmes	FPH hommes	FPH femmes	secteur privé hommes	secteur privé femmes
1er décile =D1	1 332 €	1 254 €	1 155 €	1 070 €	1 287 €	1 259 €	1 080 €	985 €
2e décile	1 561 €	1 474 €	1 263 €	1 177 €	1 457 €	1 405 €	1 210 €	1 094 €
3e décile	1 739 €	1 620 €	1 359 €	1 251 €	1 592 €	1 528 €	1 328 €	1 186 €
4e décile	1 916 €	1 737 €	1 453 €	1 318 €	1 713 €	1 640 €	1 454 €	1 285 €
<b>5e décile ou médian</b>	<b>2 097 €</b>	<b>1 863 €</b>	<b>1 553 €</b>	<b>1 389 €</b>	<b>1 864 €</b>	<b>1 757 €</b>	<b>1 598 €</b>	<b>1 403 €</b>
6e décile	2 284 €	2 009 €	1 664 €	1 475 €	2 090 €	1 900 €	1 781 €	1 552 €
7e décile	2 509 €	2 176 €	1 807 €	1 591 €	2 413 €	2 098 €	2 036 €	1 745 €
8e décile	2 861 €	2 396 €	2 038 €	1 769 €	3 053 €	2 371 €	2 449 €	2 011 €
9e décile = D9	3 492 €	2 806 €	2 476 €	2 155 €	4 998 €	2 723 €	3 312 €	2 528 €
D9/D1	2,6	2,2	2,1	2	3,9	2,2	3,1	2,6

Source : Insee Références – Regards sur la parité, édition 2008 ; Insee première 1174 (secteur privé)

## I.5 – LES ELEMENTS DE COMPARAISON PUBLIC-PRIVE

### Précisions méthodologiques :

Il existe plusieurs éléments pour comparer le secteur public et le secteur privé (SMPT, salaire net mensuel moyen, salaire minimum...), cependant certaines différences sont à prendre en compte :

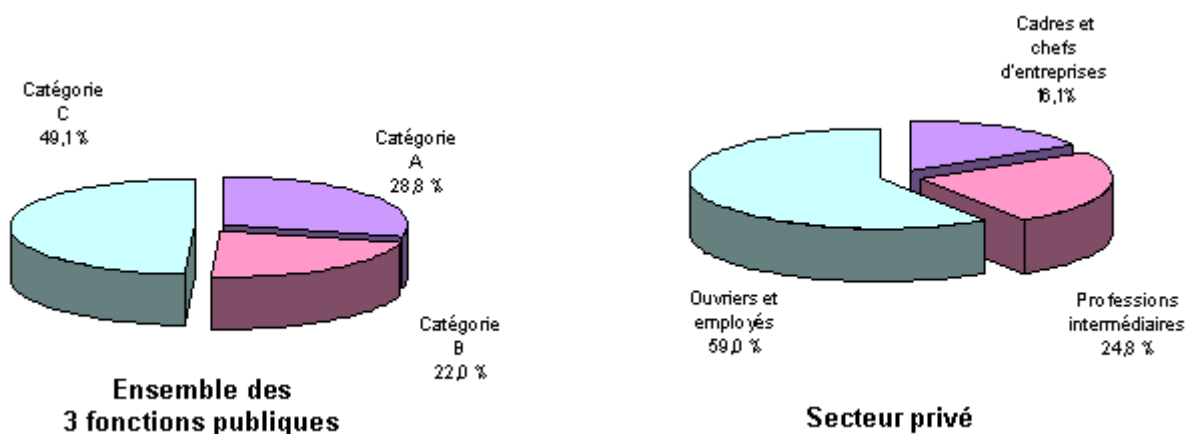
- concernant la structure des effectifs (28,8% de catégorie A dans la fonction publique contre 16,1 % de cadres dans le secteur privé, âges moyens différents...);
- et la différence de taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

### Structure par catégories dans les trois fonctions publiques au 31/12/2005

	FPE	FPT	FPH	Ensemble
Catégorie A	46,6%	8,4%	16,8%	<b>28,8%</b>
Catégorie B	22,5%	13,7%	34,9%	<b>22,0%</b>
Catégorie C	30,9%	77,9%	48,4%	<b>49,1%</b>

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

### Structure professionnelle des effectifs des 3 fonctions publiques et du secteur privé en 2005



Source : DGAFP et Insee (IP 1147)

### Âge moyen comparé FPE / FPT / FPH / Privé au 31/12/2005

	FPE	FPT	FPH	Privé
âge moyen	43,0	43,7	42,4	39,2

Source : DGAFP / CNRACL et Insee exploitation fichier de paie et enquête emploi  
Cf rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

Champ : pour la FPH et FPT, titulaires en activité au 31 décembre 2005.

FPE : titulaires civils des ministères au 31 décembre 2005 (y compris ministère de la Défense).

Privé : salariés des entreprises privées en mars 2005, hors apprentis, intérim, stagiaires et emplois aidés.

#### I.5.1 - Comparaison des salaires moyens

Pour comparer les salaires du privé à ceux du public pour les trois fonctions publiques, il convient tout d'abord de comparer les salaires nets moyens par catégories socioprofessionnelles.

Globalement, le secteur public offre des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés). La tendance est inversée pour les cadres.

## Salaires nets moyens dans les 3 fonctions publiques et le secteur privé en 2004 et 2005

Salaires nets moyens		en euros			
		FPE	FPT	FPH	PRIVE
2005	<b>salaire moyen 2005</b>	<b>2 127 €</b>	<b>1 623 €</b>	<b>2 100 €</b>	<b>1 904 €</b>
	cadres	2 465 €	2 893 €	4 122 €	3 777 €
	<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 521 €	-	-	-
	<i>dont cadres hors médecins et pharmaciens</i>	-	-	3 706 €	-
	professions intermédiaires	1 822 €	1 780 €	2 192 €	1 928 €
	employés, ouvriers	1 600 €	1 417 €	1 582 €	1 382 €
2004	<b>salaire moyen 2004</b>	<b>2 108 €</b>	<b>1 585 €</b>	<b>2 057 €</b>	<b>1 851 €</b>
	cadres	2 471 €	2 801 €	3 869 €	3 637 €
	<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 488 €	-	-	-
	<i>dont cadres hors médecins et pharmaciens</i>	-	-	3 332 €	-
	professions intermédiaires	1 792 €	1 755 €	2 176 €	1 875 €
	employés, ouvriers	1 578 €	1 378 €	1 566 €	1 339 €

Source : Insee Première n°1151, 1147, 1182 (FPE, privé, FPT) et traitement DADS Insee (FPH)  
Cf rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

Champ pour la FPE : salariés des services civils de l'Etat.

Champ pour la FPT : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour la FPH : 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

Champ pour le privé : salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

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

### Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements en 2005

en euros	fonction publique de l'Etat	fonction publique territoriale	fonction publique hospitalière	secteur privé
1er décile =D1	1 287 €	1 108 €	1 265 €	1 040 €
2e décile	1 508 €	1 212 €	1 418 €	1 162 €
3e décile	1 661 €	1 293 €	1 544 €	1 272 €
4e décile	1 797 €	1 372 €	1 660 €	1 391 €
<b>5e décile ou médian</b>	<b>1 947 €</b>	<b>1 460 €</b>	<b>1 781 €</b>	<b>1 529 €</b>
6e décile	2 114 €	1 564 €	1 937 €	1 699 €
7e décile	2 307 €	1 698 €	2 172 €	1 926 €
8e décile	2 575 €	1 905 €	2 454 €	2 286 €
9e décile = D9	3 114 €	2 314 €	3 038 €	3 032 €
D9/D1	2,4	2,1	2,4	2,9

Source : Insee Références – Regards sur la parité, édition 2008 ; Insee première 1174 (secteur privé)

Champ pour la FPE : agents titulaires et non-titulaires des services civils de l'Etat.

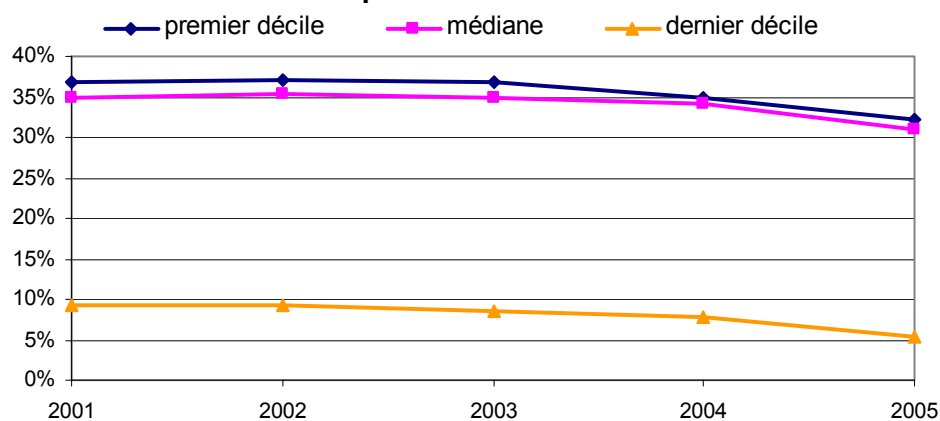
Champ pour la FPT : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Champ pour la FPH : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière.

Lecture : en 2005, 10% des agents titulaires de la fonction publique de l'Etat ont perçu un salaire net de prélèvements inférieur à 1 377 €. Le salaire médian net de prélèvements s'est élevé à 2 001 euros.

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé est un exercice méthodologiquement difficile dont les résultats doivent être considérés 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.

### Ecarts relatifs de salaires entre la FPE et le secteur privé sur 5 ans

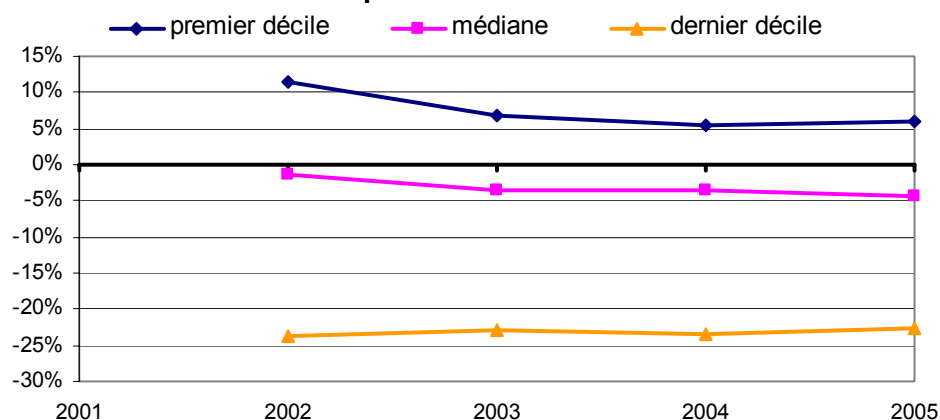


Source : Insee Première (FPE, secteur privé) / DGAFP

Champ pour la FPE : agents titulaires des services civils de l'Etat.

Lecture : En 2005, le salaire médian de la FPE était supérieur de 31 % à celui du secteur privé.

### Ecarts relatifs de salaires entre la FPT et le secteur privé sur 4 ans

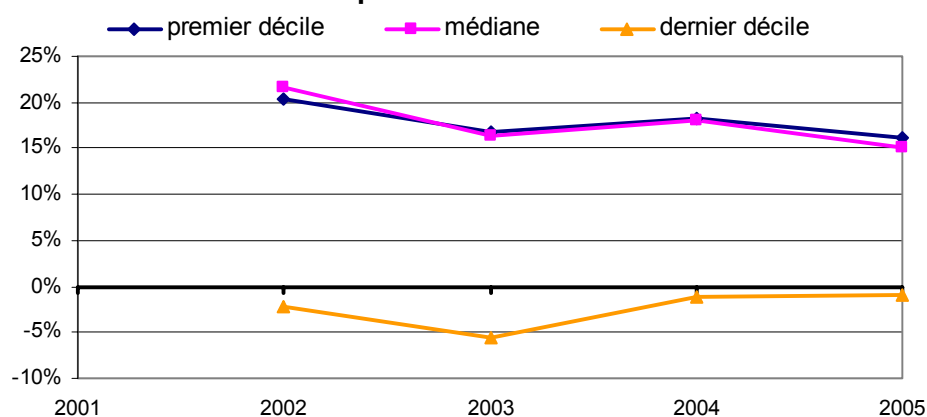


Source : Insee / DGAFP

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales.

Lecture : En 2005, le salaire médian de la FPT était inférieur de 4 % à celui du secteur privé.

### Ecarts relatifs de salaires entre la FPH et le secteur privé sur 4 ans



Source : Drees / Insee / DGAFP

Champ : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière.

Lecture : En 2005, le salaire médian de la FPH était supérieur de 15 % à celui du secteur privé.

## I.5.2 – Comparaison du minimum de traitement de la Fonction Publique et du SMIC

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008, le minimum de traitement de la fonction publique est fixé à l'indice majoré 288. La comparaison du minimum de traitement de la fonction publique avec le SMIC n'est pas immédiate, le minimum de traitement n'intégrant pas les primes et indemnités versées aux fonctionnaires.

### Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic depuis 1998

Date	SMIC		Minimum de traitement de la fonction publique (2)	
	Montant mensuel brut	Montant mensuel net	Montant mensuel brut	Montant mensuel net
1 <sup>er</sup> janvier 1998	1 015,87 (1)	807,51 (1)	964,00 (3) 1 015,87(4)	815,06 862,99
1 <sup>er</sup> juillet 1998	1 036,22 (1)	821,10 (1)	1 038,46	878,01
1 <sup>er</sup> janvier 1999	1 036,22 (1)	818,51 (1)	1 038,58	882,34
1 <sup>er</sup> juillet 1999	1 049,11 (1)	828,69 (1)	1 061,44	897,46
1 <sup>er</sup> janvier 2000	1 049,11 (1)	828,69 (1)	1 074,13	908,18
1 <sup>er</sup> juillet 2000	1 082,60 (1)	855,14 (1)	1 074,13 1 082,60 (4)	906,65 916,00
1 <sup>er</sup> janvier 2001	1 082,60 (1)	836,34 (1)	1 079,50 (3) 1 082,60 (4)	912,72 915,58
1 <sup>er</sup> juillet 2001	1 126,40 (1)	890,98 (1)	1 119,20 (3) 1 126,40 (4)	946,29 952,93
1 <sup>er</sup> janvier 2002	1 011,64	801,22	1 127,03	952,90
1 <sup>er</sup> juillet 2002	1 035,88	819,38	1 133,79	958,62
1 <sup>er</sup> janvier 2003	1 035,88	816,27	1 141,72	965,32
1 <sup>er</sup> juillet 2003	1 090,51	859,32	1 141,72	965,32
1 <sup>er</sup> janvier 2004	1 090,51	859,32	1 147,43	970,15
1 <sup>er</sup> juillet 2004	1 153,76	912,73	1 156,23	975,73
1 <sup>er</sup> juillet 2005	1 217,88	957,74	1 221,11	1 030,49
1 <sup>er</sup> juillet 2006	1 254,28	984,61	1 255,02	1 059,11
1 <sup>er</sup> juillet 2007	1 280,07	1 005,36	1 283,20	1 080,90
1 <sup>er</sup> mai 2008	1 308,88	1 028,00	1 312,40	1 107,54

Source : DGAFP. Cf rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

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

Depuis 1991 existe un mécanisme d'indemnité pour les agents des trois fonctions publiques garantissant une rémunération brute des agents au moins égale à celle du SMIC. Ce mécanisme reposant sur une indemnité égale à la différence entre le montant du SMIC brut et celui de la rémunération brute a été déclenché pour la première fois en juillet 2001.

Au 1<sup>er</sup> mai 2008, la cohérence entre le minimum de traitement mensuel brut de la fonction publique : (indice minimum x valeur du point /12) et du SMIC brut mensuel (1308,88 euros) est assurée. Le traitement net est toutefois toujours supérieur au SMIC du fait des différences de prélèvements sociaux sur les salaires bruts qui sont inférieurs dans le public. Par ailleurs, des différences peuvent également apparaître en termes de primes.

**- II -**

**LES DEPENSES DE FONCTION PUBLIQUE  
DANS LES FINANCES PUBLIQUES**

## II.1 - Les dépenses de personnel

### ✚ Définitions

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'Etat (nomenclature budgétaire) englobe :

1. Les **rémunérations d'activité** comprennent 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'Etat-employeur, y compris la contribution employeur au CAS pensions.**

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

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

### ✚ Poids des dépenses de personnel

#### **Avertissement méthodologique**

Il existe deux approches de la notion du personnel public, la première, administrative, 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'administration ou d'organismes relevant de ces textes (définition par le statut de l'employeur).

S'agissant de cette première approche (5,3 millions d'agents), les sources statistiques proviennent des différents organismes rattachés à chaque fonction publique : Observatoire de l'emploi public, Observatoire des finances locales, DGCL, DHOS. La seconde approche (6 millions de personnes), celle de la Comptabilité Nationale publiée par l'INSEE, revient à comptabiliser l'ensemble des personnels des administrations publiques financées majoritairement par prélèvements obligatoires.

### **Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB en 2006 et 2007**

(au sens de la comptabilité nationale)

Dépenses de rémunération	2006			2007		
	en milliards d'euros	en % des dépenses totales	en % du PIB	en milliards d'euros	en % des dépenses totales	en % du PIB
<b>Administrations publiques centrales</b>						
Etat & divers organismes d'administration centrale	127,2	28,7%	7,1%	128,6	28,8%	6,8%
dont Etat	116,1	30,5%	6,5%	116,8	30,9%	6,2%
<b>Administrations publiques locales</b>						
Collectivités locales & divers organismes d'administration locale	55,1	27,6%	3,1%	60,8	28,6%	3,2%
<b>Administrations de sécurité sociale</b>	52,5	12,0%	2,9%	54,1	11,8%	2,9%
<b>Toutes administrations publiques</b>	<b>234,7</b>	<b>24,5%</b>	<b>13,1%</b>	<b>243,3</b>	<b>24,5%</b>	<b>12,9%</b>

Source : Comptes de la Nation, Insee

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

## Les dépenses de personnel des 3 fonctions publiques en 2006 et 2007.

Dépenses de personnel en milliards d'euros	2006				2007			
	FPE (1)	FPT	FPH (2)	Total	FPE (1)	FPT	FPH (2)	Total
Dépenses de personnel	117,6	40,7	35,9	194,2	119,9	44,6 *	37,6 *	202,1
- rémunérations d'activité	73,6	nd	23,9	nd	73,8	nd	nd	nd
- cotisations sociales (3)	43,9	nd	12,3	nd	46,1	nd	nd	nd
dont cotisations retraite	32,2	nd	nd	nd	33,0	nd	nd	nd

Source : Direction du Budget, DGCL, DHOS.

\* Données provisoires.

nd : non disponible.

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

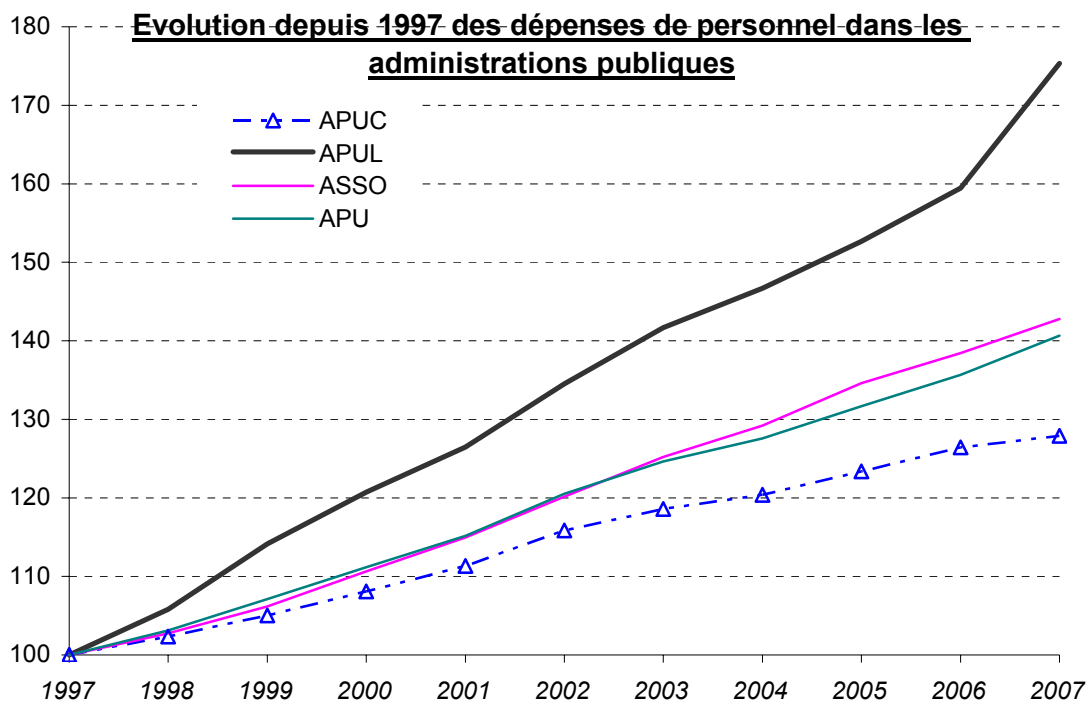
(2) Etablissements publics de santé uniquement.

(3) 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 30,8 milliards d'euros en 2006 et à 31,4 milliards d'euros en 2007 (civils, militaires et ouvriers d'Etat, format Lolf).

## II. 2 - L'évolution des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel des administrations publiques ont augmenté de 36 % entre 1997 et 2006 tandis que les prix (hors tabac) ont augmenté de 13 % sur la même période.



Source : Comptabilité nationale / Insee.

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

APUL : Administrations publiques locales

ASSO : Administrations de sécurité sociale

APU : Administrations publiques

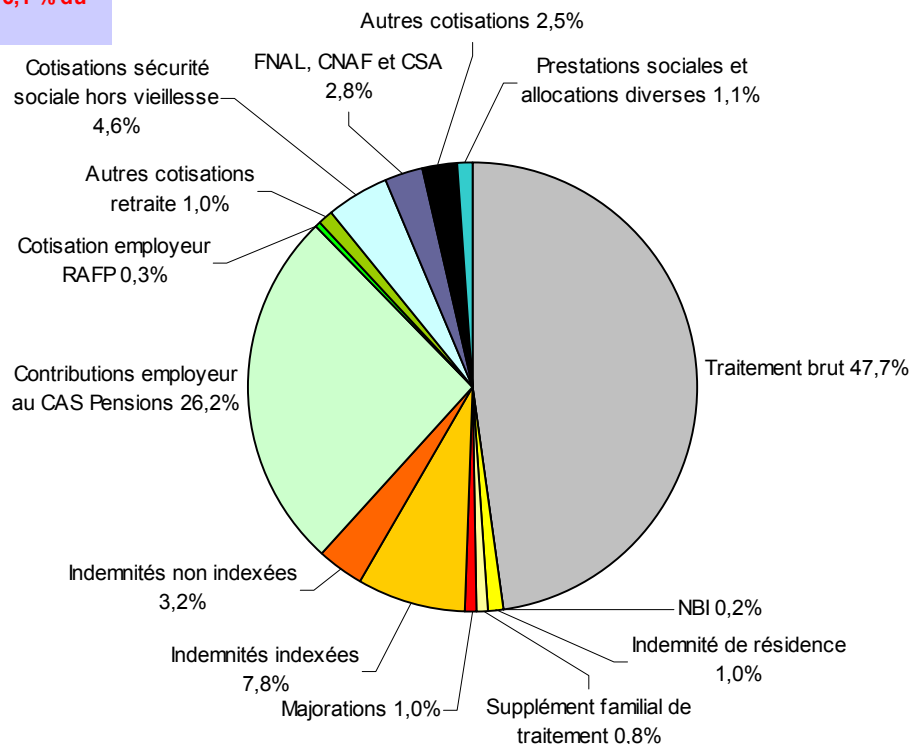


## II. 2 1. L'évolution des dépenses de personnel de la fonction publique de l'Etat

Pour la seule fonction publique de l'Etat, les dépenses de personnel (relatives au titre 2) s'élèvent en 2007 à 119,9 milliards d'euros, soit environ 6,1 % du PIB.

**Les dépenses de personnel de la FPE ont représenté 6,1 % du PIB en 2007.**

### Les composantes des dépenses de personnel en 2007



source : Budgets d'exécution / Direction du budget. Traitement DGAFP

### Quelques chiffres clés :

Budget de l'Etat 2007 : 270,633 milliards d'euros

Pensions civiles, militaires et ouvriers d'Etat versées en 2007 : 41,5 milliards d'euros

Contribution employeur au CAS Pensions (2007) : 31,4 milliards d'euros

## L'évolution des dépenses induites de 2000 à 2007 (budgets d'exécution)

En milliards d'euros	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>I</b>								
<b>Rémunérations principales</b>	<b>49,105</b>	<b>50,175</b>	<b>51,699</b>	<b>52,305</b>	<b>52,709</b>	<b>53,382</b>	<b>54,954</b>	<b>54,990</b>
Indemnités résidentielles	1,294	1,333	1,457	1,473	1,393	1,381	1,650	1,639
Primes et indemnités	8,778	9,223	10,079	10,448	10,742	11,017	11,107	11,281
Supplément familial de traitement	0,688	0,692	0,709	0,717	0,720	0,706	0,868	0,862
Autres charges connexes (1)	0,812	0,865	0,879	0,948	1,030	0,929	0,794	0,728
Crédits non ventilés	0,355	0,388	0,378	0,351	0,357	0,313	0,000	0,000
<b>Total I: rémunérations d'activités</b>	<b>61,031</b>	<b>62,675</b>	<b>65,202</b>	<b>66,242</b>	<b>66,951</b>	<b>67,728</b>	<b>69,374</b>	<b>69,500</b>
<b>II</b>								
Cotisations sociales (2)	10,582	10,570	11,447	11,161	11,174	12,280	12,033	12,524
Prestations sociales (3)	1,853	1,954	2,084	2,115	1,980	1,233	1,127	1,017
Pensions	28,500	29,603	30,927	32,348	34,156	35,867	37,910	39,849
Divers (4)	0,300	0,225	0,154	0,151	0,157	0,171	0,000	0,000
<b>Total Frais de personnel (I+II)</b>	<b>102,266</b>	<b>105,028</b>	<b>109,814</b>	<b>112,017</b>	<b>114,417</b>	<b>117,278</b>	<b>120,444</b>	<b>122,890</b>
<b>III</b>								
Taxes sur les transports et salaires	0,426	0,436	0,448	0,492	0,515	0,541	0,586	0,588
Frais de déplacement	1,268	1,248	1,399	1,198	1,203	1,154	0,916	1,052
Enseignement privé	6,074	6,308	6,462	6,634	6,820	6,877	6,852	6,681
Pensions anciens combattants	3,450	3,406	3,167	3,136	3,116	3,244	3,084	2,914
Autres (5)	0,973	0,863	0,735	0,901	0,910	0,917	0,547	0,716
<b>Total dépenses induites (I+II+III)</b>	<b>114,457</b>	<b>117,290</b>	<b>122,026</b>	<b>124,378</b>	<b>126,981</b>	<b>130,011</b>	<b>132,429</b>	<b>134,841</b>
<b>dont dépenses indexées (6) (7)</b>	<b>105,347</b>	<b>108,244</b>	<b>113,008</b>	<b>114,903</b>	<b>83,184</b>	<b>84,941</b>	<b>84,000</b>	<b>83,861</b>

Source : Direction du Budget, budgets d'exécution.

Cf rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006/2007.

(1) C'est-à-dire : indemnités compensatrices, préavis et licenciements, pertes d'emploi, pécules, indemnités exceptionnelles de mutation et CPA, ainsi que les revenus de remplacement (CAA).

(2) Part employeur.

(3) Prestations sociales obligatoires et facultatives, ainsi que prestations familiales.

(4) Dépenses de personnel non ventilées et vacances.

(5) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation (militaires), aides sociales, secours et prêts.

(6) Dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point.

(7) À compter de 2004, les pensions ne sont plus indexées sur la valeur du point.

## II. 2.2 L'évolution des frais de personnel dans la FPT

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des frais de personnel des collectivités locales entre 2000 et 2008. Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et prestations sociales.

Sur la période 2000-2007 et pour l'ensemble des collectivités, les frais de personnel sont passés de 29,5 à 44,6 Mds d'euros (soit plus de 51 % d'augmentation).

### Evolution des dépenses de personnel dans la fonction publique territoriale de 2000 à 2008 en milliards d'euros

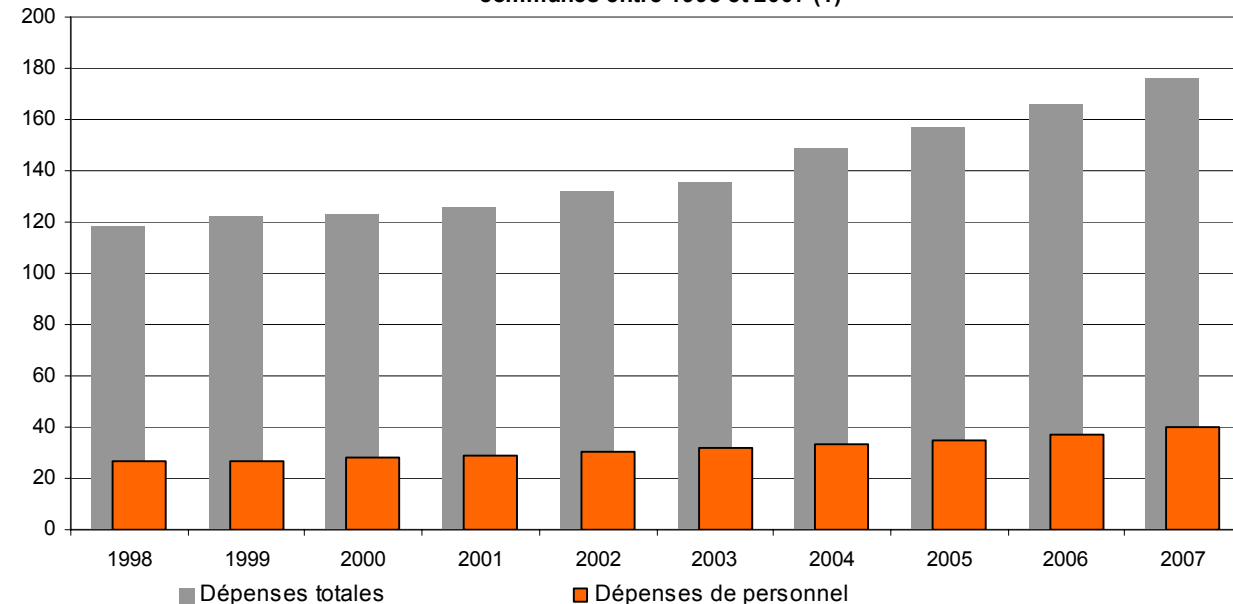
Dépenses de personnel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 *	2008 **
<b>- Régions</b>	<b>0,40</b>	<b>0,43</b>	<b>0,47</b>	<b>0,52</b>	<b>0,57</b>	<b>0,62</b>	<b>0,78</b>	<b>1,60</b>	<b>2,39</b>
évolution annuelle	+8,2%	+7,8%	+10,0%	+10,6%	+9,4%	+8,4%	+26,5%	+104,4%	+49,0%
<b>- Départements</b>	<b>4,18</b>	<b>4,47</b>	<b>4,82</b>	<b>5,21</b>	<b>6,13</b>	<b>6,56</b>	<b>7,07</b>	<b>8,38</b>	<b>9,94</b>
évolution annuelle	+5,0%	+7,0%	+7,8%	+8,0%	+17,8%	+6,9%	+7,8%	+18,5%	+18,6%
<b>- Communes</b>	<b>23,33</b>	<b>24,22</b>	<b>25,40</b>	<b>26,00</b>	<b>26,85</b>	<b>27,90</b>	<b>28,99</b>	<b>30,38</b>	<b>nd</b>
évolution annuelle	+3,6%	+3,8%	+4,9%	+2,4%	+3,3%	+3,9%	+3,9%	+4,8%	
<b>Ensemble des collectivités territoriales (hors groupements)</b>	<b>27,91</b>	<b>29,12</b>	<b>30,69</b>	<b>31,73</b>	<b>33,55</b>	<b>35,07</b>	<b>36,84</b>	<b>40,36</b>	<b>nd</b>
évolution annuelle	+3,9%	+4,4%	+5,4%	+3,4%	+5,8%	+4,5%	+5,0%	+9,6%	
<b>- Groupements à fiscalité propre (1)</b>	<b>1,59</b>	<b>1,85</b>	<b>2,29</b>	<b>2,82</b>	<b>3,07</b>	<b>3,50</b>	<b>3,85</b>	<b>4,20</b>	<b>nd</b>
évolution annuelle	+2,4%	+16,3%	+23,7%	+22,8%	+8,9%	+14,0%	+10,1%	+9,1%	
<b>Ensemble des collectivités locales</b>	<b>29,50</b>	<b>30,98</b>	<b>32,98</b>	<b>34,54</b>	<b>36,62</b>	<b>38,57</b>	<b>40,69</b>	<b>44,56</b>	<b>nd</b>

Source : DGCL & DGFIP

\* Résultats provisoires      \*\* Prévisions      nd : non disponible

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

Evolution des dépenses de personnel et dépenses totales des régions, départements et communes entre 1998 et 2007 (1)



(1) Résultats 2007 provisoires. Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Source : DGCL & DGFIP

## II. 2.3 L'évolution des charges 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) de la fonction publique hospitalière pour la période 2000-2006.

Les charges d'exploitation comprennent les rémunérations des personnels médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

### Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé entre 2000 et 2006

		en milliards d'euros						
<b>Dépenses de personnel</b>		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Rémunérations du personnel non médical</b>		<b>15,842</b>	<b>16,226</b>	<b>17,113</b>	<b>17,634</b>	<b>18,070</b>	<b>18,314</b>	<b>18,948</b>
	évolution annuelle		2,4%	5,5%	3,0%	2,5%	1,4%	3,5%
<b>Rémunérations du personnel médical (1)</b>		<b>3,384</b>	<b>3,664</b>	<b>3,942</b>	<b>4,326</b>	<b>4,504</b>	<b>4,743</b>	<b>4,969</b>
	évolution annuelle		8,3%	7,6%	9,7%	4,1%	5,3%	4,8%
<b>Charges de sécurité sociale et de prévoyance</b>		<b>6,167</b>	<b>6,449</b>	<b>6,806</b>	<b>7,166</b>	<b>7,476</b>	<b>7,852</b>	<b>8,179</b>
	évolution annuelle		4,6%	5,5%	5,3%	4,3%	5,0%	4,2%
<b>Taxe sur les salaires</b>		<b>1,769</b>	<b>1,829</b>	<b>1,913</b>	<b>1,980</b>	<b>2,055</b>	<b>2,085</b>	<b>2,244</b>
<b>Autres charges</b>		<b>1,156</b>	<b>1,230</b>	<b>1,439</b>	<b>1,644</b>	<b>1,901</b>	<b>1,846</b>	<b>1,870</b>
<b>Ensemble des dépenses de personnel</b>		<b>28,318</b>	<b>29,399</b>	<b>31,212</b>	<b>32,749</b>	<b>34,005</b>	<b>34,840</b>	<b>35,851</b>
	évolution annuelle		4,0%	3,8%	6,2%	4,9%	3,8%	2,5%
<b>Dépenses totales</b>		<b>41,345</b>	<b>43,191</b>	<b>46,067</b>	<b>48,684</b>	<b>51,232</b>	<b>52,570</b>	<b>54,308</b>
	évolution annuelle		3,7%	4,5%	6,7%	5,7%	5,2%	3,3%

Source : DHOS & DGFIP

(1) Médecins hospitaliers

Sur la base de données provisoires 2007, le montant prévisionnel des dépenses de personnel pour 2007 s'établit à 37,39 Mds € (y compris 0,11 Mds € au titre de reports de charges relatifs aux dépenses de personnel).

