

REMUNÉRATIONS ET POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

ÉLÉMENTS STATISTIQUES DE RÉFÉRENCE

SOMMAIRE

INTRODUCTION

- 1) *Rappel sur les indicateurs types d'évolution des rémunérations*
- 2) *Etat d'avancement du cahier des charges statistique portant sur la mesure de l'évolution des rémunérations*
- 3) *Eléments de définition sur la rémunération du fonctionnaire*
- 4) *Sources statistiques et méthodologie*

I – REMUNERATIONS ET POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

I.1 – LES FACTEURS DE PROGRESSION DES REMUNERATIONS

I.1.1 - Bilan des mesures portant sur la valeur du point de 1998 à 2008

I.1.2 - Bilan des mesures statutaires et indemnitaires

I.2 – LES INDICATEURS D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS

I.2.1 - Données chiffrées des indicateurs dans la fonction publique de l'Etat

I.2.2 - Evolution comparée des indicateurs dans la fonction publique de l'Etat

I.2.3 - Dispersion des évolutions de traitement indiciaire dans la fonction publique de l'Etat

I.3 – AUTRES ELEMENTS D'APPRECIATION

I.3.1 - La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

I.3.2 - Les heures supplémentaires

I.3.3 - Le compte épargne temps (CET) et les rachats de jours

I.3.4 - L'action sociale

I.3.5 - Les taux de primes

I.3.6 - Les facteurs individuels d'évolution des salaires

I.3.7 - Suivi des carrières salariales de cohortes de fonctionnaires

I.3.8 - Evolution depuis 1980 des rémunérations en début de carrière

I.3.9 - Les rémunérations en fin de carrière : étude des indices de liquidation

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

I.5 – LES ELEMENTS DE COMPARAISONS SALARIALES PUBLIC-PRIVE

I.5.1 - Comparaison des salaires moyens

I.5.2 - Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC

II – LES DEPENSES DE FONCTION PUBLIQUE DANS LES FINANCES PUBLIQUES

II.1 – LES DEPENSES DE PERSONNEL

II. 2 – L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL

II.2.1 - L'évolution des dépenses de personnel dans la fonction publique de l'Etat

II.2.2 - L'évolution des frais de personnel dans la fonction publique territoriale

II.2.3 - L'évolution des charges de personnel dans les établissements publics de santé

ANNEXES :

Vue d'ensemble 3.1 sur les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2005 et 2006 du rapport annuel 2007-2008 sur l'état de la fonction publique

Les salaires en France - Edition 2008 / Insee Références (extrait)

Les salaires des agents de l'Etat en 2006 (Insee Première n° 1211 - octobre 2008)

Les salaires des agents de la fonction publique territoriale en 2006 (Insee Première n° 1223 - février 2009)

INTRODUCTION

1) Rappel sur les indicateurs types d'évolution des rémunérations

↪ **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.

↪ **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.

2) 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 précédents déjà disponibles, de nouveaux outils de mesure devaient être valorisés ou développés dans le cadre du système statistique public.

a) L'Indice de Traitement Brut – Grille Indiciaire (ITB-GI), indicateur calculé par la DGAFP, a fait l'objet d'une première publication (sous le nom d'Evolution Moyenne de la Grille Indiciaire – EMGI) dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007-2008 en juillet 2008 (CSFPE). Il sera désormais publié (avec son corollaire l'Indice de Traitement Net - Grille Indiciaire) à un rythme trimestriel, dans le support Informations Rapides de l'Insee (première parution le 24 juin 2009). Ces nouveaux indices succèdent aux indices de traitement mensuel - brut et net - de base des fonctionnaires titulaires de l'État que calculait l'Insee, indices qui ne seront plus calculés à partir de la fin de l'année 2009.

C'est un indice de salaire prenant en compte chaque année l'évolution de la structure de qualification. Il 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 modifiant la grille indiciaire et intervenues sur la période d'autre part. Il 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, cet indice pourra être calculé 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.

b) A la mi-juillet 2008, pour la tenue du CSFPE, ont été mis à disposition des partenaires sociaux pour la première fois, selon un calendrier largement amélioré par rapport aux années précédentes :

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) a fait l'objet d'une première évaluation, dans le cadre d'une collaboration entre la DGAFP et l'Insee. Des travaux complémentaires sont en cours sur l'évolution de la rémunération des agents qui ne peuvent plus progresser dans leur carrière.

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.

c) A la fin 2008, dans le cadre de publications du système statistique public, ont également été mis à disposition pour la première fois :

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.

Pour les agents de la fonction publique territoriale :

L'impact sur les rémunérations des titularisations et promotions dont ont bénéficié les agents en 2006.

d) A la mi-juillet 2009, pour la tenue du CSFPE, seront mis à disposition des partenaires sociaux, pour la première fois de manière simultanée, selon un calendrier très amélioré par rapport aux années précédentes :

Pour les agents de chacune des fonctions publiques :

La palette des indicateurs précédents (SMPT, RMPP sur 2 ans et RMPP sur 5 ans) actualisés avec les données 2007 (ainsi que sur la période 2003-2007) avec, en particulier pour la FPT et la FPH :

Le salaire net annuel moyen en 2006 et 2007 des salariés à temps complet, par sexe, type d'employeur, catégorie socioprofessionnelle et tranche d'âge ainsi que l'évolution moyenne des salaires des personnes en place.

Ces indicateurs sont désormais publiés chaque année, en intégrant de manière systématique les approches par genre et par âge.

En outre, un groupe de travail (Insee-Drees-services statistiques de la DGAFP et de la DGCL), mis en place à l'automne 2008 et animé par l'Insee, a permis de garantir, **en référence aux indicateurs calculés pour la FPE, la faisabilité progressive d'indicateurs pertinents intégrant, à la fois en évolutions moyennes et en évolutions individuelles (distributions), pour les différentes composantes de la rémunération** (traitement brut, heures supplémentaires, primes et indemnités) :

- **la prise en compte des caractéristiques propres des salariés de la FPT et de la FPH** (temps partiel, temps non complet, catégorie socioprofessionnelle ou/et filière métier, titulaires/non titulaires)
- **la prise en compte des différents types d'employeurs de la FPT et de la FPH**

Ce groupe de travail a vocation à poursuivre ses travaux en articulation avec la montée en charge progressive du système d'information sur les agents des services publics constitué par l'Insee.

e) Des analyses plus « sophistiquées », faisant notamment appel à l'exploitation de panels d'agents, ont fourni des premiers éléments, en premier lieu pour les agents de l'Etat, sur :

Les salaires moyens des nouveaux embauchés dans la fonction publique, aux fins de comparaison avec ceux des jeunes embauchés par une entreprise relevant du secteur privé.

Les carrières salariales de différentes cohortes de fonctionnaires- notamment des fonctionnaires âgés de moins de 30 ans-, ceux entrés dans la fonction publique à des périodes différentes.

Les salaires des agents en fin de carrière, en lien avec le niveau des pensions.

Ces analyses ont vocation à être développées pour la FPE et étendues à la FPT et la FPH. Elles accompagneront périodiquement la publication régulière des indicateurs désormais « classiques » selon un calendrier à préciser.

3) 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^{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^{er} octobre 2008, la valeur du point est fixée à 54,8475 €.

Le **saire 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 01/03/2009

Niveau de traitement	Indice majoré	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net (1)
Minimum	290	1 325 €	1 119 €
Sommet de grille	821	3 752 €	3 132 €
Début hors échelle	HE A1	4 027 €	3 361 €
Sommet hors échelle	HE G	6 861 €	5 726 €

Source DGAFP

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

4) 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.

Les données de paye extraites des bases de gestion de la DGFIP :

Les données de la direction générale des finances publiques sont issues directement des applications de paye. Ces extractions ont notamment porté sur la GIPA ainsi que les indemnités de jours de CET. Le périmètre concerné est l'ensemble des agents des ministères, hors militaires et personnels à l'étranger, ainsi que les agents de quelques établissements publics pour lesquels la paye est prise en charge par la DGFIP (paye à façon), notamment les établissements suivants : Météo-France, CNDP, CRDP, Onisep, Cereq, Onac, Onic, ENA, ENM, ... et une partie des effectifs de l'ONF.

Pour la fonction publique territoriale et hospitalière

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

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

Les bilans sociaux des collectivités (pour la FPT) :

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 (2001, 2003, 2005, 2007 à venir).

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.

Les enquêtes complémentaires de la DGCL (pour la FPT) :

La DGCL a réalisé en 2008 et 2009 une enquête complémentaire au bilan social portant sur les heures supplémentaires (dispositif TEPA) et la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat, ainsi qu'en 2008 sur les CET. Un échantillon de 2990 collectivités a été tiré aléatoirement par le Département des études et des statistiques locales la DGCL pour représenter tous les types de collectivités dans tous les départements. Les résultats sont établis sur un champ de 1 751 000 agents au 31.12.2008 dans le champ de la FPT retenu pour le Bilan social.

Les enquêtes de la DHOS (pour la FPH) :

Pour la fonction publique hospitalière, la DHOS réalise différentes enquêtes auprès des établissements hospitaliers notamment pour le suivi de l'application de la loi TEPA, de la mise en œuvre de la GIPA, de l'indemnisation des jours de CET ou des heures supplémentaires.

Seule l'enquête coûts et carrières réalisée par la DHOS permet de connaître les éléments sur la rémunération nette des agents de la fonction publique hospitalière. L'enquête couvre une période de 5 ans ; la dernière datant de 2005. Une nouvelle édition est prévue pour 2010.

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, mais elle ne produit que des données non redressées.

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

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 mensuels moyens (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 de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI), indicateur récent calculé par la DGAFF, 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. 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. A chaque corps de la fonction publique d'Etat est associé un indice élémentaire dont le poids est revu chaque année. Ce poids est la proportion d'agents du corps dans l'ensemble des titulaires de la FPE au 31 décembre de l'année précédente selon le fichier de paie des agents de l'Etat de l'Insee.

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire n'intègre aucun élément de nature indemnitaire ni les impacts des GVT positif et négatif.

Il est publié trimestriellement, dans le support Informations Rapides de l'Insee.

Disponible par catégorie hiérarchique (A, B, C) et en traitement brut et net, il succède aux indices de traitement mensuel - brut et net - de base des fonctionnaires titulaires de l'Etat que calculait l'Insee.

- | -

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

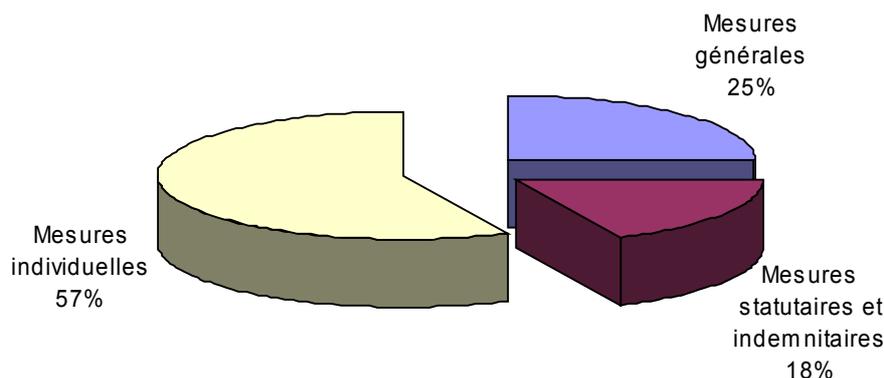
I.1 – LES FACTEURS DE PROGRESSION DES REMUNERATIONS

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 :

Ventilation des facteurs de progression des rémunérations par type de mesure en 2008 (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET)



Source : Direction du Budget

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

Elles se décomposent en :

- mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif ;

ex. : changement d'échelon.

- mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines.

ex. : changement de grade ou de corps.

Concernant la fonction publique d'Etat, le GVT positif, estimé à + 1,8 % à la fin des années 1980, à la fin des années 1990, oscille entre 1,5 % et 2,1 % selon les ministères.

↳ **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^{er} novembre 2006).

Une hausse de 1% de la valeur du point fonction publique représente une dépense de 830 M€ pour l'Etat en 2008, ainsi qu'une dépense de l'ordre de 523 M€ pour la fonction publique territoriale et de 305 M€ pour la fonction publique hospitalière en 2008.

↳ **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 et des conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU) en administrateurs de l'Education nationale, transformation au ministère de la Défense des techniciens supérieurs d'études et de fabrication (TSEF) en emplois d'ingénieurs d'études et de fabrication (IEF).

- les mesures indemnitaires ;

ex. : revalorisation de la prime de commandement, de la prime de résultats exceptionnels, ainsi que du régime indemnitaire des personnels administratifs au ministère de l'Intérieur ; revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciales des directeurs d'école, prime spéciale pour les personnels enseignants effectuant au moins 3 heures supplémentaires années (HSA).

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

ex. : revalorisation du pied de grille du grade des gardiens de la paix, revalorisation indiciaire et repyramidage du corps d'encadrement et application de la Police nationale, diverses mesures pour le personnel militaire, 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%	50,0460		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%	50,2929		
1999	1er avril	0,5%	50,5445	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%	50,9469	1	Attribution d'1 point uniforme
2000	1er décembre	0,5%	51,2015		
2001	1er mai	0,5%	51,4576	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 ^{er} novembre	0,7%	51,8174		
2002	1er mars	0,6%	52,1284		
	1er décembre	0,7%	52,4933		
2004	1er janvier	0,5%	52,7558	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%	53,0196		
	1er juillet	0,5%	53,2847	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 point 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%	53,7110		
2006	1er juillet	0,5%	53,9795	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%	54,4113		
	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		
	1er mai				L'indice minimum fonction publique est porté à 288.
	1er juillet				L'indice minimum fonction publique est porté à 290. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : jusqu'à 4 points selon l'échelle et l'échelon concernés, soit un total de 57 points pour les quatre échelles de la catégorie C.
	1er octobre	0,3%	54,8475		

Source DGAFP. Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

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

Coût des mesures portant sur la valeur du point depuis 1999

	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (2)	2005	2006	2007	2008
Dépenses indexées sur le point (budgets en exécution, hors pensions) en Mds €	76	77	79	82	83	83	85	84	84	83
Variation annuelle du point	1,06%	0,90%	0,91%	1,31%	0,74%	0,50%	0,84%	1,21%	0,98%	0,56%
Coût de la variation du point (1) (M€)	1 090	944	984	1 484	852	416	745	1 040	833	464

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

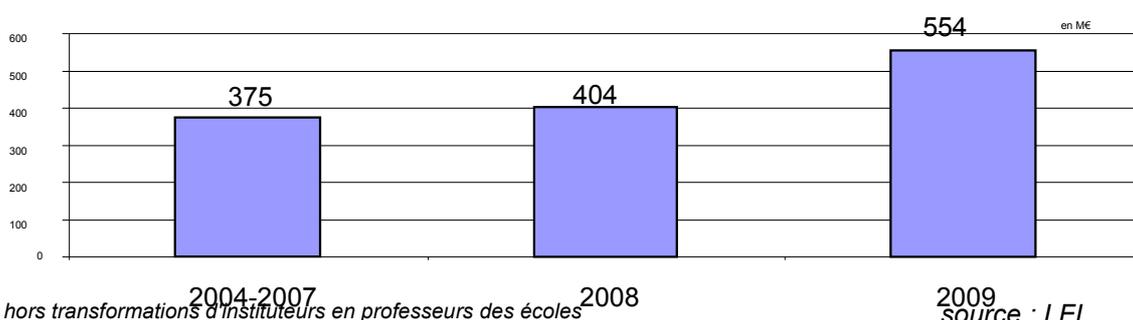
(2) Les pensions ne sont plus indexées sur le point depuis 2004.

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. Le tableau suivant présente la chronique de mesures catégorielles depuis 2004 (en LFI) :

Evolution des enveloppes catégorielles depuis 2004



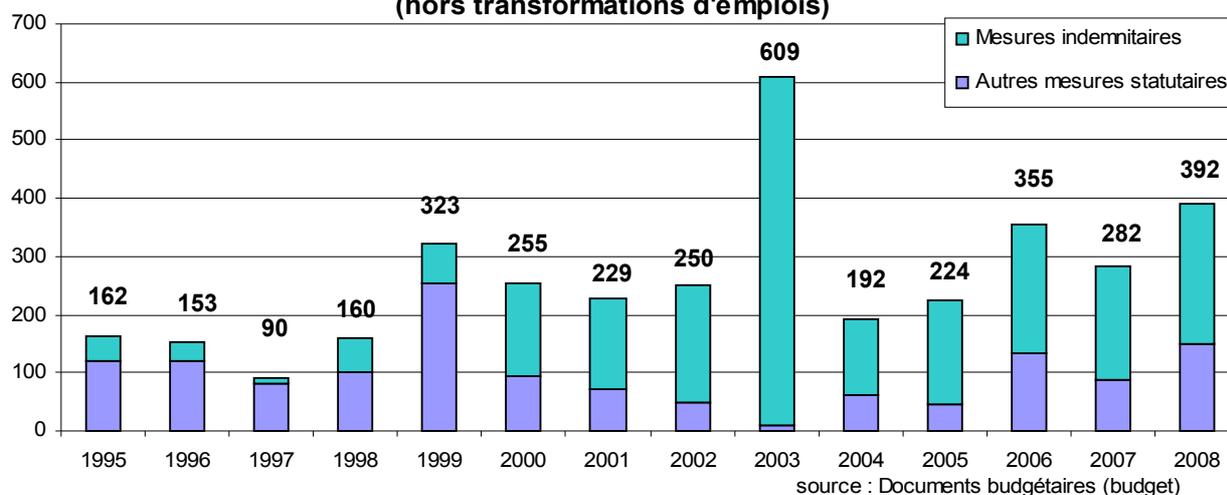
(*) hors transformations d'instituteurs en professeurs des écoles

source : LFI

Il est à noter que :

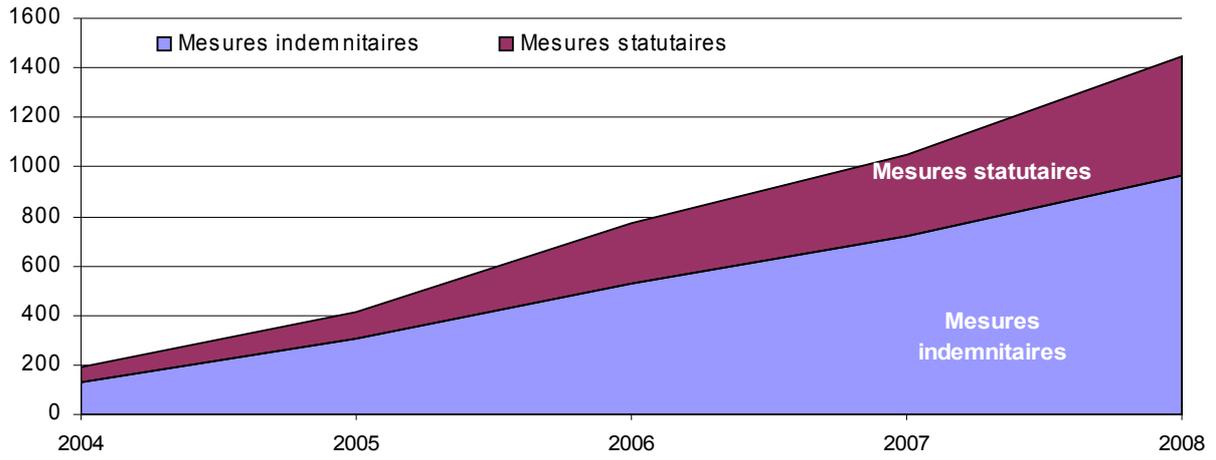
- sur l'ensemble de la période, une partie conséquente de l'enveloppe catégorielle est mobilisée par le plan de transformation des instituteurs en professeurs des écoles (coût estimé à 1,5 Md€).
- depuis l'entrée en vigueur de la LOLF, la répartition des postes en catégories est laissée à la libre appréciation 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.

Bilan des enveloppes statutaires indemnitaires depuis 1995 (hors transformations d'emplois)



source : Documents budgétaires (budget)

Cumul des mesures statutaires et indemnitaires depuis 2004



Source : Direction du Budget

L'exécution des mesures catégorielles en 2008 par ministère (en M€)

Ministère	Nature des mesures catégorielles	Coût 2008 des mesures catégorielles en M€
Affaires étrangères et européennes	statutaire	0,9
	indemnitaires	2,7
	total	3,6
Agriculture et pêche	statutaire	2,8
	indemnitaires	1,2
	Transformation d'emplois	1,0
total	5,0	
Budget, comptes publics et fonction publique	statutaire	9,7
	indemnitaires	56,3
	EAP Mesures 2007	7,2
total	73,1	
Culture et communication	statutaire	0,1
	indemnitaires	1,5
	Transformation d'emplois	1,1
total	2,7	
Défense	statutaire	61,3
	indemnitaires	38,6
	total	99,9
Écologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	statutaire	0,0
	indemnitaires	13,9
	Transformation d'emplois	2,4
	EAP Mesures 2007	2,6
total	18,9	
Économie, industrie et emploi	statutaire	1,8
	indemnitaires	7,3
	EAP Mesures 2007	1,7
	total	10,8
Éducation nationale	statutaire	10,1
	indemnitaires	63,1
	Transformation d'emplois	8,4
	EAP Mesures 2007	41,9
total	123,5	
Enseignement supérieur et recherche	statutaire	0,4
	indemnitaires	10,4
	Transformation d'emplois	0,1
	EAP Mesures 2007	0,3
total	11,3	
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales	statutaire	26,8
	indemnitaires	29,2
	Transformation d'emplois	6,3
total	62,3	
Justice	statutaire	2,5
	indemnitaires	13,8
	total	16,3
Santé, jeunesse, sports et vie associative	indemnitaires	0,6
	EAP Mesures 2007	0,1
	total	0,7
Services du Premier ministre	statutaire	0,4
	indemnitaires	2,5
	Transformation d'emplois	0,4
	EAP Mesures 2007	1,0
total	4,3	
Travail, relations sociales, famille et solidarité	statutaire	1,2
	indemnitaires	1,3
	total	2,6
Ensemble des ministères		435,1

Source : Direction du Budget

Enveloppes catégorielles par ministère en LFI 2009

Ministères	En M€
Affaires étrangères et européennes	5,1
Agriculture et pêche	8,5
Budget, comptes publics et fonction publique	65,3
Culture et communication	1,8
Défense	88,7
Ecologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	25,6
Economie, industrie et emploi	7,3
Education Nationale	187,0
Enseignement supérieur et recherche	16,6
Immigration, intégration et développement solidaire	0,2
Intérieur, outre mer et collectivités territoriales	125,8
Justice	12,0
Logement et Ville	0,0
Santé, Jeunesse et sports	0,7
Travail, relations sociales, famille	4,8
Services du Premier ministre	4,8
TOTAL	554,2

Source : Direction du Budget

Exemples de mesures catégorielles en 2008 et 2009

- **au ministère de la Défense :**

> dans le cadre du plan d'amélioration de la condition militaire, revalorisation de l'indemnité pour charges militaires (ICM) : 23,5 M€

- **au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire :**

Rapprochement des régimes indemnitaires de la composante ex-Equipement vis-à-vis des autres composantes constitutives du ministère (14 M€), notamment :

> revalorisation de la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation (PTETE) pour les agents et chefs d'équipe d'exploitation,

> mise à niveau sur l'ensemble du territoire du complément indemnitaire des C administratifs,

> revalorisation de l'indemnité spécifique de service (ISS) des techniciens supérieurs de l'équipement du premier niveau de grade.

> revalorisation du régime indemnitaire des attachés.

- **au ministère de l'Education nationale :**

> prime spéciale de 500 € pour les enseignants assurant au moins trois «heures supplémentaires année» : 16 M€

> prime de 400 € pour les professeurs des écoles mettant en œuvre la mesure d'évaluation-bilan des élèves de CE1 et de CM2 (à compter de 2009) : 31 M€

> prime « d'entrée dans le métier » pour les nouveaux enseignants : 1 500 € payés en 2 fois (rentrée scolaire et début année civile) : 43 M€ en année pleine

> majoration de l'indemnité des directeurs d'école portée à 1 300 € (et jusqu'à 2300 € lorsque le directeur supervise plus de 9 classes) : 16,5 M€

> attribution d'une indemnité exceptionnelle au titre de l'année 2008 pour les proviseurs et leurs adjoints de respectivement 750 € et 375 € : 8 M€

> amélioration des régimes indemnitaires pour les personnels administratifs, techniques et ouvriers (ATOSS) et l'encadrement : 24 M€

> revalorisation des indemnités des gestionnaires comptables d'établissements scolaires dans le cadre de l'évolution de la carte comptable des EPLE : 1 M€

> majoration de 50% (soit + 500€) de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) des enseignants exerçant dans les cursus de bac professionnel en 3 ans.

- **Au ministère de l'Intérieur, de l'Outre mer et des Collectivités territoriales**

> poursuite du repyramidage du corps d'encadrement et d'application de la police nationale : 6 M€

> revalorisation des grilles indiciaires des officiers et gradés de la police nationale : 13 M€

> revalorisation des régimes indemnitaires des personnels administratifs, techniques et scientifiques : 4 M€

I.2. – LES INDICATEURS D'ÉVOLUTION DES RÉMUNERATIONS

I.2.1 - Données chiffrées des indicateurs pour la fonction publique de l'Etat

Evolution annuelle de la valeur du point fonction publique (en glissement)										
Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
en %	1,3	0,5	1,2	1,3	0,0	0,5	1,8	0,5	0,8	0,8

Source : DGAFP.

Cf. rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

Evolution du point de 1999 à 2006 : 6,59 %, soit 0,92% en moyenne annuelle sur la période.

Evolution de la RMPP									
Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
RMPP brute	3,5	4,0	3,9	4,9	3,7	3,5	2,9	3,4	
RMPP nette	3,5	4,1	4,0	5,2	3,7	3,6	2,3	3,4	
Catégorie A	3,5	4,2	4,1	5,1	3,4	3,5	2,2	3,4	
Catégorie B	3,8	4,2	3,9	5,3	4,3	4,0	2,7	3,5	
Catégorie C	3,3	3,5	3,7	5,4	3,8	3,5	2,1	3,4	

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

Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

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

nd : non disponible

Evolution de la RMPP brute de 1999 à 2006 : 29,4 %, soit 3,76 % en moyenne annuelle sur la période.

Evolution du SMPT (en brut)									
Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
SMPT	1,7	2,1	1,9	2,5	1,6	1,6	1,6	2,6	

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

Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

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

Evolution du SMPT de 1999 à 2006 : 14,7 %, soit 1,98 % en moyenne annuelle sur la période.

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI) * en %										
Années	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Ensemble	nd	1,3	1,6	0,8	0,5	0,9	1,4	1,4	0,6	
Catégorie A	nd	1,2	1,5	0,7	0,5	0,9	1,2	1,2	0,6	
Catégorie B	nd	1,2	1,6	0,9	0,5	0,9	1,3	1,2	0,7	
Catégorie C	nd	1,4	1,7	0,7	0,5	1	1,6	2,1	0,8	

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

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

Evolution des prix (hors tabac, en moyenne annuelle)										
Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	0,5	1,6	1,6	1,8	1,9	1,7	1,7	1,7	1,5	2,8

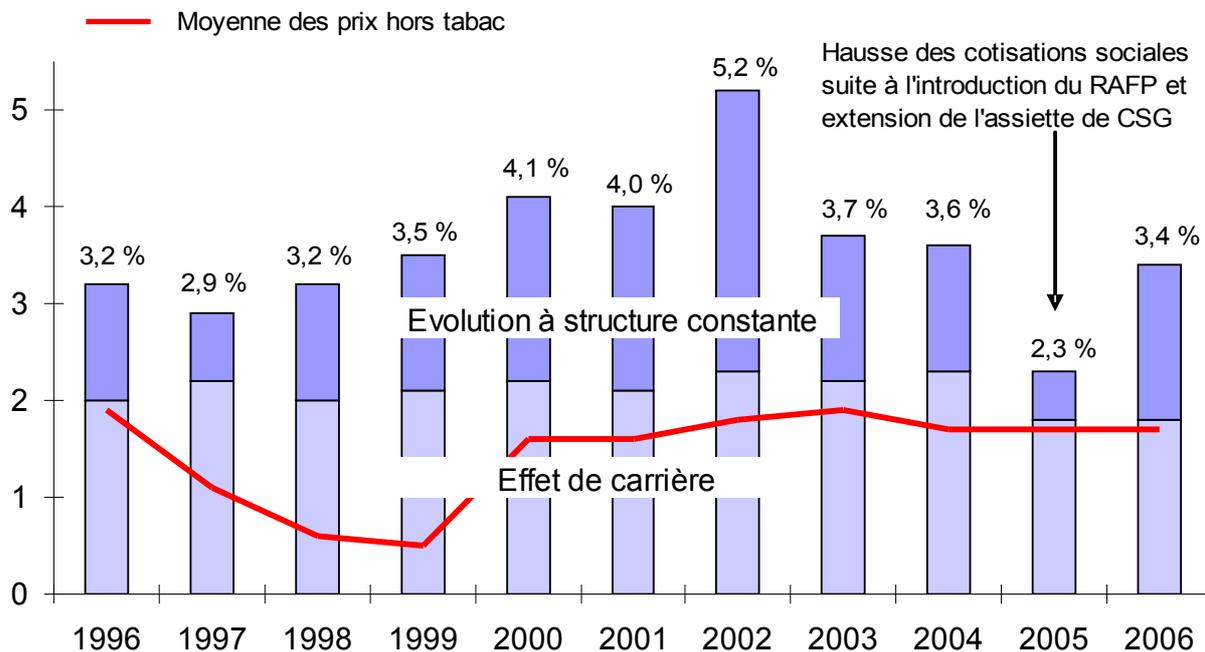
Source INSEE : Indice des prix à la consommation – IPC, ensemble des ménages, par secteur conjoncturel, Métropole + DOM - Ensemble hors tabac (base 100 en 1998 série rétropolée).

Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

Evolution des prix de 1999 à 2006 : 12,5%, soit 1,70% en moyenne annuelle sur la période.

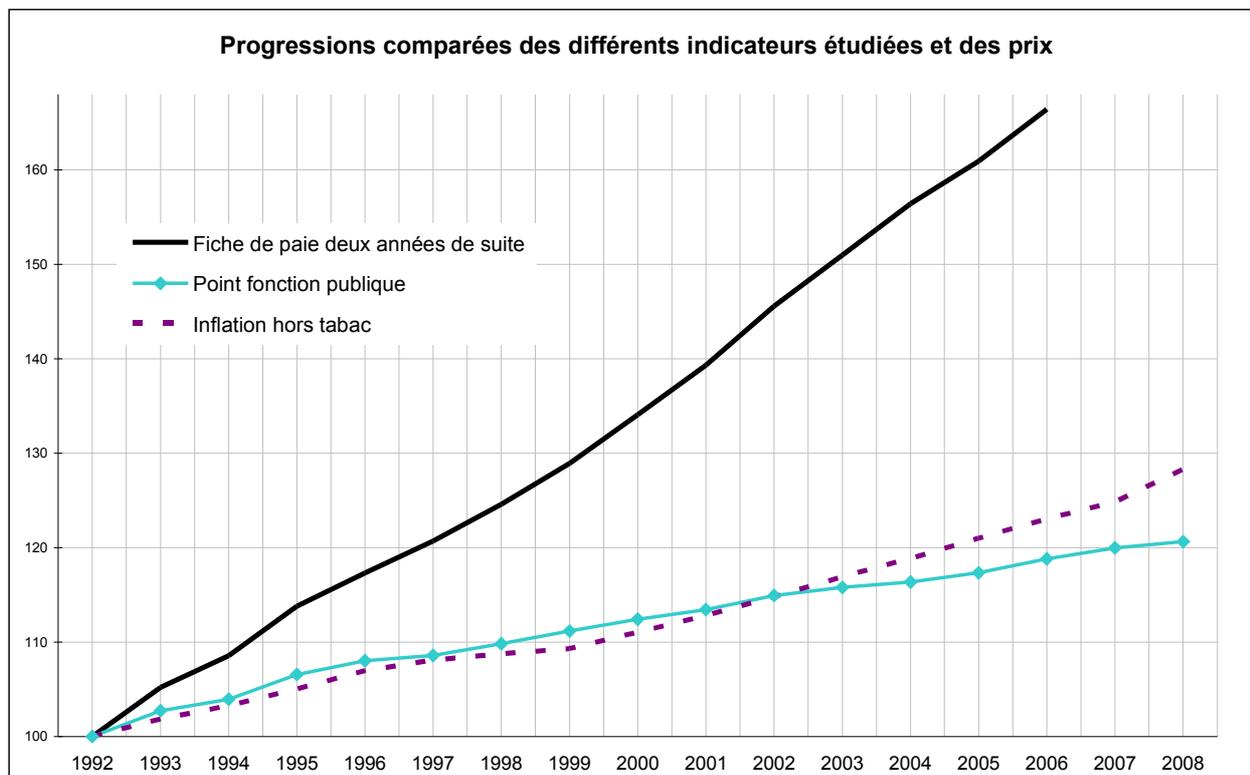
I.2.2 – Evolution comparée des indicateurs dans la fonction publique de l'Etat

Evolution comparée de la RMPP nette et de l'inflation moyenne hors tabac dans la FPE de 1996 à 2006



Source : Insee. Traitement DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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).



Source : Direction du Budget. Constatations INSEE jusqu'en 2005, prévisions direction du Budget en 2006, 2007 et 2008.

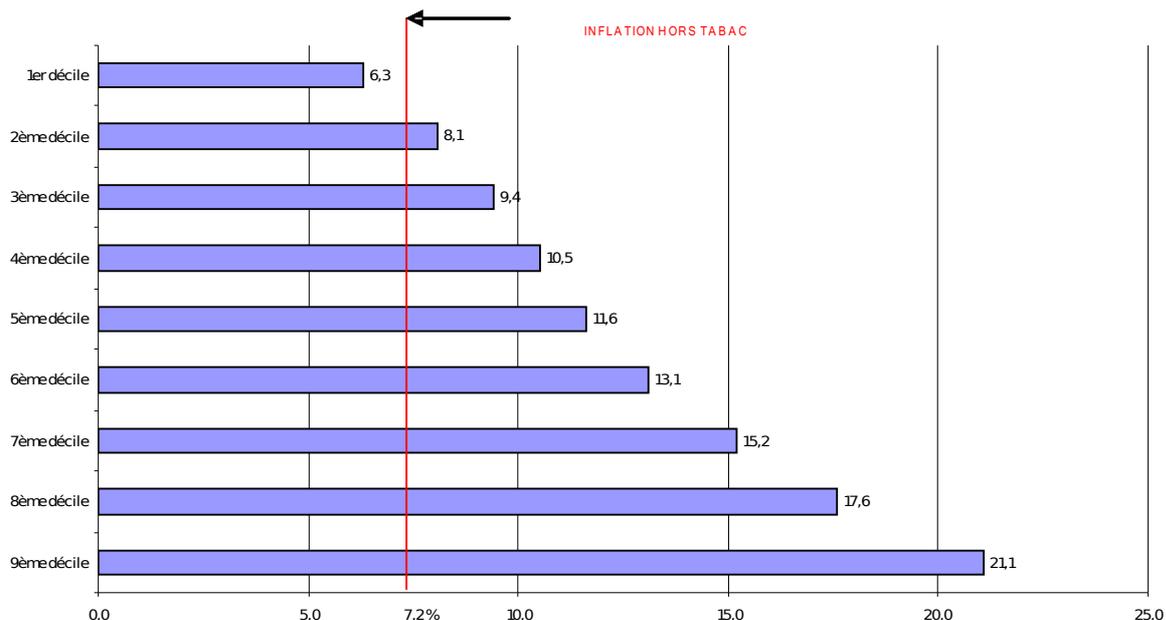
Note : la dénomination "fiche de paie deux années de suite" renvoie au chaînage sur l'ensemble de la période de la RMPP calculée sur deux années successives.

I.2.3 – Dispersion des évolutions de traitement indiciaire dans la fonction publique de l'Etat

Dans le cadre d'un 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 2002-2006 pour les agents présents en 2002 et 2006 à temps complet toute l'année a mis en évidence, pour la fonction publique de l'Etat les résultats suivants :

Entre 2002 et 2006, 10% des agents présents en 2002 et en 2006 à temps complet toute l'année ont vu leur traitement indiciaire annuel progresser de moins de 6,3 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 21,1 %. La moitié des agents a bénéficié d'une augmentation supérieure à 11,6 %.

Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2002 et 2006 (en %)



Sour

Source : Insee, traitements Insee-DB-DGAFP

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire augmenter de moins de 6,3 % ; 90 % des agents ont eu une augmentation de traitement indiciaire inférieure à 21,1 %.

Les plus de 50 ans sont surreprésentés parmi les agents dont le traitement indiciaire augmente moins vite que l'inflation en effet, le traitement indiciaire évolue plus vite en début de carrière car les échelons sont plus rapprochés (tous les ans ou les deux ans environ).

Répartition par âge des agents dont le traitement indiciaire augmente moins vite que l'inflation 2001-2005 ainsi que sur l'ensemble du champ (en %).

Age en 2001	Répartition des agents dont le traitement brut augmente moins vite que l'inflation (en %)	Répartition de l'ensemble des agents (en %)
moins de 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

Sur les deux périodes, 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, entre 2001 et 2005, 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.

I.3 – AUTRES ELEMENTS D'APPRECIATION

I.3.1 La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Créée par le décret 2008-539, la garantie individuelle de pouvoir d'achat s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics. 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 :

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

L'inflation prise en compte pour le calcul est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage.

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 a été effectué au deuxième semestre 2008 et un autre est prévu en 2009.

a) Le dispositif GIPA dans la FPE

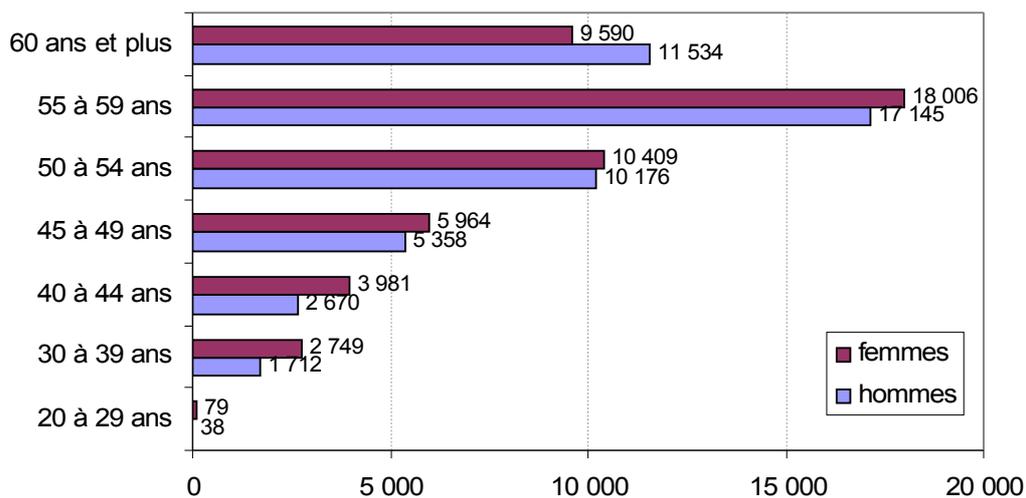
Bilan au 31 décembre 2008 de la GIPA dans la FPE (hors militaires)

	Titulaires cadres A	Titulaires cadres B	Titulaires cadres C	Titulaires à catégorie inconnue	Non-titulaires	Total
Nombre de bénéficiaires	45 677	17 205	21 539	5 208	9 782	99 411
Coût total en €	47 706 110	12 697 213	1 766 077	5 821 933	6 965 461	74 956 793
Montant versé moyen en €	1 044,4	738,0	82,0	1 117,9	712,1	754,0

Source : DGFIP.

Champ : agents civils des ministères et des établissements publics dont la paie transite par la DGFIP (hors militaires).

Répartition des bénéficiaires selon l'âge et le sexe en 2008



Source : DGFIP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents civils des ministères et des établissements publics dont la paie transite par la DGFIP (hors militaires).

Les bénéficiaires de la GIPA sont dans plus de trois cas sur quatre âgés de 50 ans et plus. Par ailleurs, il y a quasiment autant d'hommes que de femmes.

Montant moyen versé au titre de la GIPA (en euros) selon l'âge et le sexe en 2008

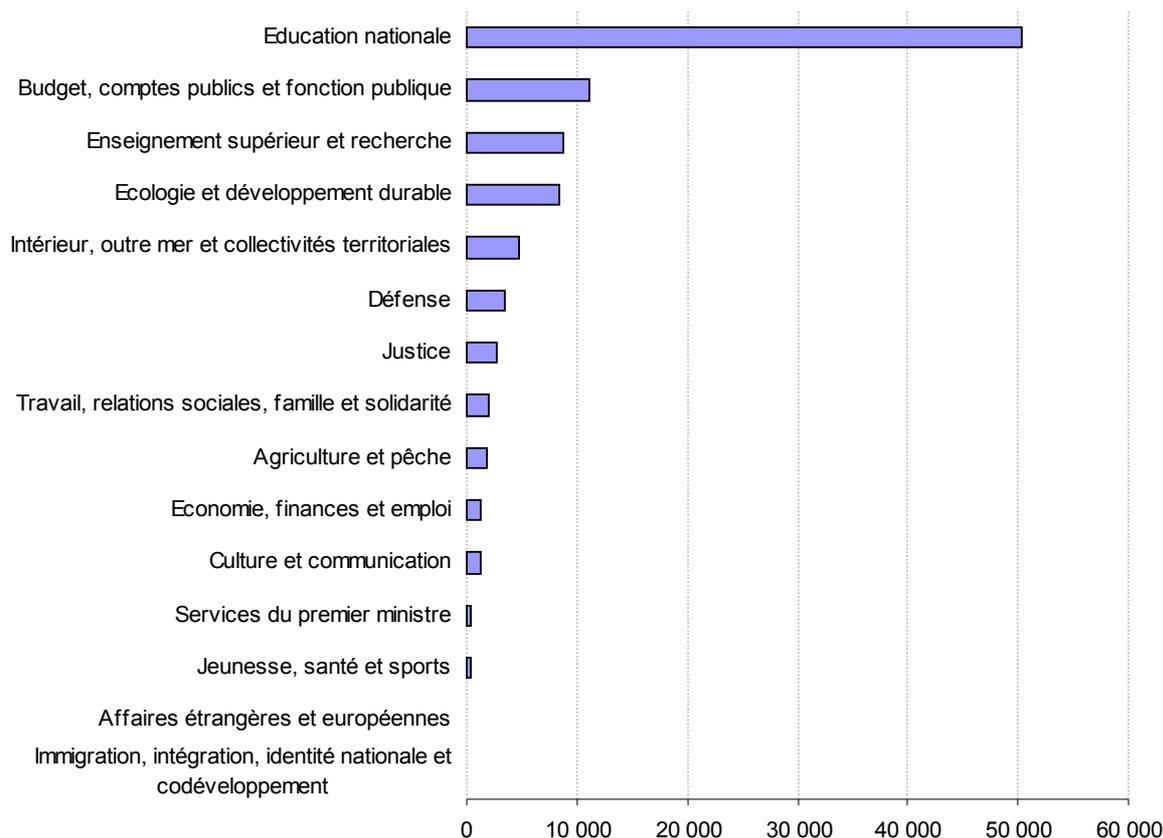
tranches d'âge	hommes	femmes
20 à 29 ans	491	475
30 à 39 ans	228	193
40 à 44 ans	322	271
45 à 49 ans	526	491
50 à 54 ans	658	640
55 à 59 ans	926	855
60 ans et plus	1 094	942

Source : DGFIP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents civils des ministères et des établissements publics dont la paie transite par la DGFIP (hors militaires).

Les agents âgés de 50 ans et plus ont reçu par ailleurs des montants de GIPA plus importants.

Répartition des bénéficiaires de la GIPA dans les ministères en 2008



Source : DGFIP. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : agents civils des ministères et des établissements publics dont la paie transite par la DGFIP (hors militaires).

Au 31 décembre 2008, la GIPA avait été attribuée à 99 411 agents civils de l'Etat, pour un montant total de 74 956 793€, soit un montant moyen de 754 € par agent. De janvier à mai 2009, la GIPA a été attribuée à 3 791 bénéficiaires supplémentaires, pour un montant total de 2 291 367 €.

Au total, parmi les agents civils des ministères et des établissements publics dont la paie transite par la DGFIP, **103 202 agents ont bénéficié de la GIPA au titre de 2008 et des cinq premiers mois de l'année 2009 (hors militaires)**. Ceci correspond à 6% des effectifs présents au 31/12/2007 (champ DGFIP, hors militaires).

En revanche, le taux de bénéficiaires rapporté à la population éligible (agents à la fois présents au 31/12/2003 et au 31/12/2007) n'est pas encore disponible.

b) Le dispositif GIPA dans la FPT

Dans la fonction publique territoriale, le nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA est de 74 000, soit un taux de 4,6%, rapporté aux 1 617 000 agents retenus dans le champ de l'enquête au 31/12/2007.

Les fonctionnaires sont 58 500 à avoir bénéficié de la GIPA, auxquels s'ajoutent 15 500 non-titulaires. Titulaires et non-titulaires regroupés, 35 500 des bénéficiaires (48%) sont de catégorie C, 21 000 sont de catégorie B (28%) et 16 000 de catégorie A (22%). Parmi les bénéficiaires figurent aussi 1 500 non-titulaires dont la catégorie est indéterminée.

	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA			Taux d'agents bénéficiaires de la GIPA			Total
	Titulaires	Non Titulaires	Total	Titulaires	Non Titulaires	Total	
Catégorie A	9 500	6 500	16 000	Catégorie A	8,9%	20,3%	11,4%
Catégorie B	15 500	5 500	21 000	Catégorie B	9,1%	14,3%	10,0%
Catégorie C	33 500	2 000	35 500	Catégorie C	3,4%	1,1%	3,0%
Cat. indéterminée		1 500	1 500	Cat. indéterminée		2,4%	2,4%
Total	58 500	15 500	74 000	Total	4,6%	4,6%	4,6%

Source : DGCL, enquête 2009 complémentaire au Bilan social.

Au sein des différentes catégories, la GIPA a bénéficié à plus de 11 % des agents de catégorie A, nombreux à avoir atteint relativement tôt le sommet de leur carrière. Concernant les agents de catégories C, seuls 3 % avaient perdu du pouvoir d'achat sur la période, l'effet des reclassements et des promotions intervenues pendant la période étant significatifs.

Le montant moyen de la GIPA versée est de 378 € par agent bénéficiaire avec de fortes disparités. Il s'étage de 845 € pour les titulaires de catégorie A, à 132 € pour les non titulaires de la catégorie C.

Montant moyen par agent bénéficiaire de la GIPA			
	Titulaires	Non Titulaires	Total
Catégorie A	845 €	406 €	670 €
Catégorie B	665 €	206 €	547 €
Catégorie C	154 €	132 €	153 €
Cat. indéterminée		270 €	270 €
Total	402 €	284 €	378 €

Source : DGCL, enquête 2009 complémentaire au Bilan social.

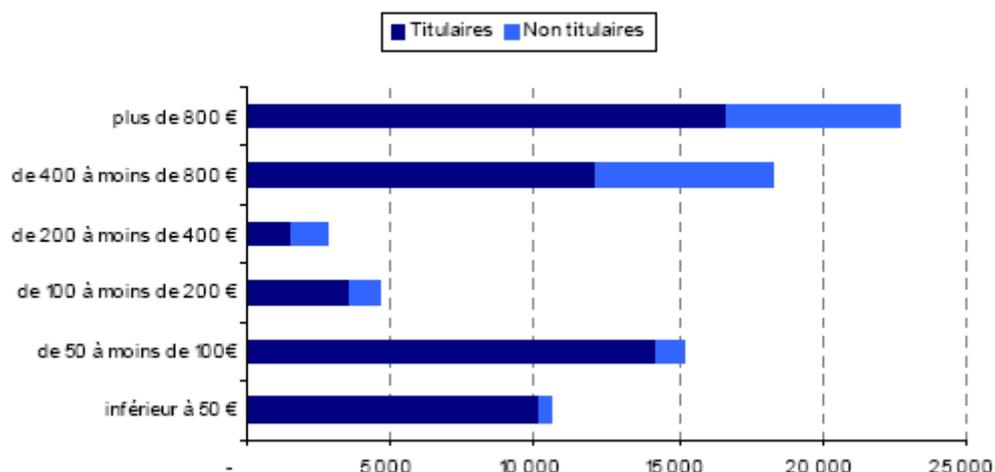
En rapport avec les catégories principalement concernées, les montants versés se distribuent aux deux extrémités. La moitié des titulaires bénéficiaires ont touché plus de 400 €, mais ils sont 41 % à avoir touché moins de 100 €. Chez les non titulaires, les faibles montants sont beaucoup moins répandus et 87 % d'entre eux ont reçu plus de 400 €.

Répartition des bénéficiaires par tranche de GIPA versée			
	Titulaires	Non Titulaires	Total
inférieur à 50 €	17%	2%	14%
de 50 à moins de 100€	24%	6%	21%
de 100 à moins de 200 €	6%	6%	6%
de 200 à moins de 400 €	3%	8%	4%
de 400 à moins de 800 €	21%	39%	25%
plus de 800 €	29%	38%	31%
Total	100%	100%	100%

Source : DGCL, enquête 2009 complémentaire au Bilan social.

Ainsi 41 000 agents ont touché plus de 400 € au titre de la GIPA, dont 23.000 plus de 800 € ; à l'opposé 26 000 agents ont touché moins de 100 €, dont 10 500 moins de 50 €.

**Nombre de bénéficiaires
par montant versé au titre de la GIPA**



Source : DGCL, enquête 2009 complémentaire au Bilan social.

c) Le dispositif GIPA dans la FPH

Après la parution du décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et des circulaires d'application du 13 juin et du 30 octobre, les établissements ont mis en paiement la GIPA au cours du dernier trimestre 2008.

Une enquête exhaustive a été réalisée par la DHOS à la fin de 2008. Les résultats portent sur un effectif en ETP de 778 538 ETP, soit un effectif en ETP très proche de l'exhaustivité.

41 182 ETP ont bénéficié de la GIPA (5,3 % de l'effectif en ETP) pour un coût moyen de 645 euros par agent et un coût total de 26 554 395 euros. En volume ce sont les titulaires de catégorie B qui bénéficient le plus de la GIPA (plus de 22 000 bénéficiaires sur un nombre total de 41 182 bénéficiaires, contractuels compris), soit plus de la moitié des bénéficiaires (54,1%). Cependant en pourcentage de leur catégorie ce sont les titulaires de catégorie A qui ont le taux le plus élevé (10,2%).

Récapitulatif du dispositif GIPA dans la FPH en 2008

	Effectif total (en ETP)	Nombre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Montant moyen	Coût total
TITULAIRES					
CAT A	57 951	5 932	10,2%	958 €	5 683 206 €
CAT B	227 245	22 261	9,8%	756 €	16 834 360 €
CAT C	402 173	10 774	2,7%	126 €	1 362 676 €
SOUS TOTAL	687 369	38 966	5,7%	613 €	23 880 242 €
NON TITULAIRES					
ASSIMILES CAT A	10 583	650	6,1%	741 €	481 354 €
ASSIMILES CAT B	28 759	1 318	4,6%	1 617 €	2 130 030 €
ASSIMILES CAT C	51 828	249	0,5%	252 €	62 769 €
SOUS TOTAL	91 169	2 216	2,4%	1 207 €	2 674 153 €
TOTAL	778 538	41 182	5,3%	645 €	26 554 395 €

Source : Enquête DHOS.

Pour 2009, le dispositif est reconduit à l'identique. Sur la base d'un taux d'inflation cumulé à 8% pour la période du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008, la GIPA devrait représenter un montant de 33 M€ et bénéficier à environ 45 000 personnels de la FPH.

I.3.2 - Les heures supplémentaires

a) Les heures supplémentaires dans la FPE

Les heures supplémentaires au sein de l'État sont principalement effectuées par les enseignants. 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 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.

Les dépenses de l'Etat au titre des heures supplémentaires et astreintes se sont élevées à 1,29 Md€ dans la fonction publique d'État en 2008, contre 1,17 Md€ en 2007 et 2006 (champ : FPE, y compris l'enseignement privé sous contrat).

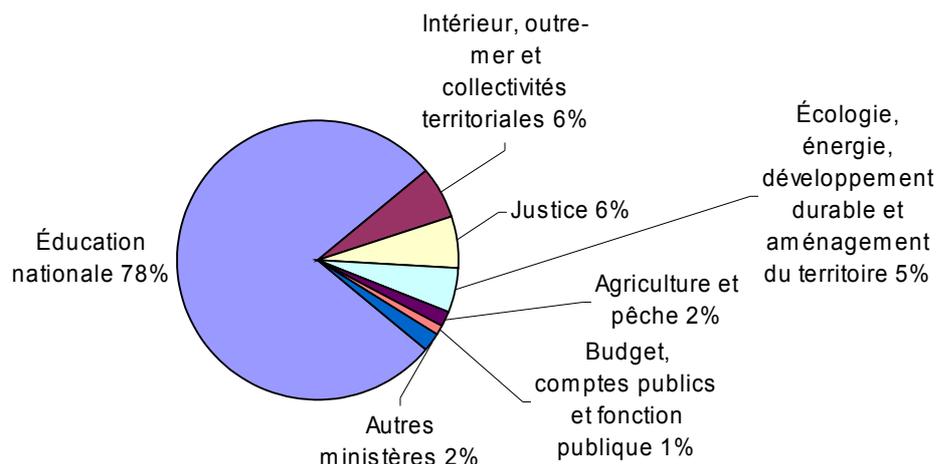
Nombre de bénéficiaires d'au moins un dispositif d'heures supplémentaires (TEPA) dans l'année

Année N	Effectifs bénéficiaires	Evolution N/N-1
2006	568 897	
2007	558 159	-1,9%
2008	566 704	1,5%

Champ : champ DGFIP (personnels civils des ministères et de quelques établissements publics, hors militaires).
Source : Direction du Budget.

Parmi les 566 704 bénéficiaires d'au moins un dispositif d'heures supplémentaires en 2008, figurent 50,3 % de femmes.

Répartition des bénéficiaires d'au moins un dispositif d'heures supplémentaires en 2008 par ministère



Champ : champ DGFIP (personnels civils des ministères et de quelques établissements publics, hors militaires).
Source : Direction du Budget. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Total des montants correspondants versés dans l'année

Année N	Total indemnités	Evolution N/N-1
2006	987 944 920	
2007	979 107 630	-0,9%
2008	1 088 911 130	11,2%

Champ : champ DGFIP (personnels civils des ministères et de quelques établissements publics, hors militaires).
Source : Direction du Budget.

Principaux dispositifs d'heures supplémentaires (loi TEPA) et montants payés en 2008

Heures-années de l'enseignement secondaire et de l'enseignement technique	620 562 460 €
Heures supplémentaires effectives d'enseignement	139 026 340 €
Heures d'interrogation (enseignants qui assurent leur service en CPGE)	57 771 680 €
HSA d'enseignement effectuées en dehors des suppléances (1ère heure) (majoration)	54 621 550 €
Rémunération des astreintes (Interv.)	45 303 020 €
Heures supplémentaires services pénitentiaires	30 003 050 €
Heures supplémentaires accompagnement éducatif public 2°	19 795 700 €
Suppléments pour travaux hors service	18 336 000 €
Heures-années de suppléance enseignement	15 957 840 €
Heures supplémentaires effectives d'enseignement (suppléances)	14 873 810 €
Indemnités horaires enseignement hors service	11 871 290 €
Heures supplémentaires effectives effectuées dans le cadre des remplacements de courte durée	11 035 510 €
Heures supplémentaires (14 premières heures)	9 752 720 €
Heures supplémentaires de nuit (de 22 heures à 7heures)	9 058 150 €
Rémunérations des professeurs chargés de cours complémentaires sur chaires vacantes	7 219 360 €
Indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des agents du corps des conducteurs automobiles et chefs de garage	5 251 130 €
Heures supplémentaires effectives d'enseignement effectuées par des personnels enseignants du second degré dans le premier degré pour l'enseignement des langues vivantes	5 152 780 €
Heures supplémentaires (dimanches et jours fériés)	3 797 590 €
HSE d'enseignement effectuées en dehors MGI	3 130 570 €
Heures supplémentaires (au-delà des 14 premières heures)	1 973 500 €
Heures supplémentaires accompagnement éducatif public 1°	1 378 210 €
...	
TOTAL	1 088 911 130 €

Champ : champ DGFIP (personnels civils des ministères et de quelques établissements publics, hors militaires).

Source : Direction du Budget.

b) Les heures supplémentaires dans la FPT

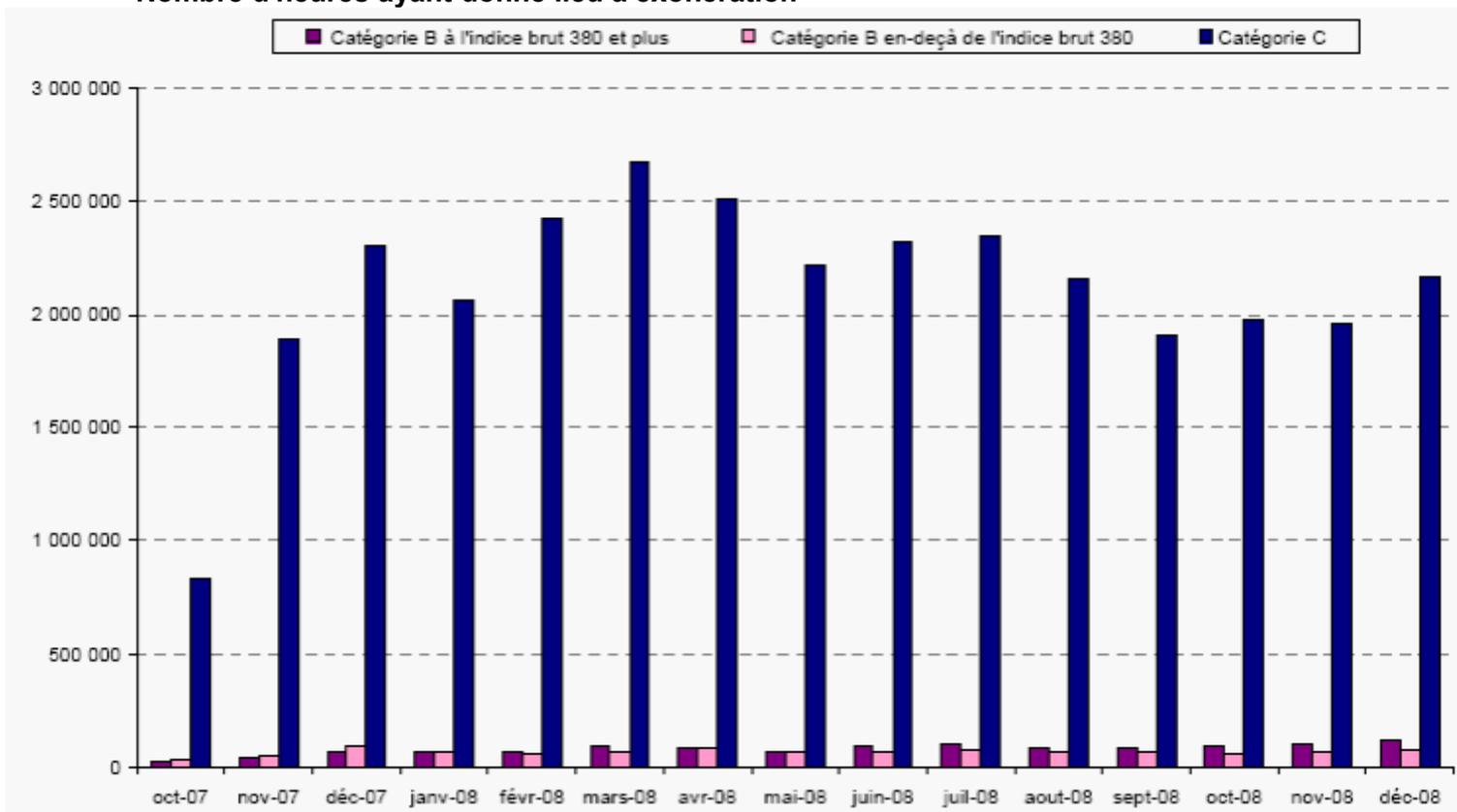
Les deux enquêtes, conduites en 2008 et 2009 par la DGCL, font état d'une montée en puissance du dispositif. Moins répandu dans les derniers mois de 2007, il s'étend et se stabilise à un niveau moyen plus élevé au cours de 2008, particulièrement à partir de mars, mais semble marquer le pas au cours du second semestre.

Ramené à une base mensuelle on peut estimer que :

- 113 000 agents en moyenne chaque mois ont bénéficié du dispositif d'exonération des IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou heures supplémentaires) en 2007. Cela représente 7,1 % des effectifs de la FPT (7,8 % des effectifs éligibles, c'est-à-dire hors catégorie A), 8,7 % de la catégorie C et 3,2 % de la catégorie B) ;
- 174 000 agents en moyenne chaque mois ont bénéficié du dispositif d'exonération des heures supplémentaires en 2008. Cela représente 10,6 % des effectifs de la FPT (11,7 % des effectifs éligibles, c'est-à-dire hors catégorie A), 12,9 % de la catégorie C et 5,3 % de la catégorie B.

Le dispositif des heures supplémentaires s'adresse surtout aux agents de catégorie C qui constituent 93 % des bénéficiaires. Les autres bénéficiaires (environ 7%) se partagent à parts à peu près égales entre agents de catégorie B, ceux à l'indice brut 380 et plus (4%) et ceux en deçà (3%).

Nombre d'heures ayant donné lieu à exonération



Source : DGCL, enquête 2009 complémentaire au Bilan social.

Au total, sur les 15 mois considérés, le dispositif d'exonération a porté sur un total de 33,9 millions d'heures supplémentaires, donnant lieu à un montant de réduction de cotisations salariales (tous régimes confondus) de 80,4 millions d'euros. Ramenés à un trimestre, les résultats de la FPT sur 2008 représentent environ 7,2 millions d'heures.

On ne dispose pas de données sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées couramment avant la mise en place du dispositif. Il n'est donc pas possible de faire la part de ce qui est augmentation de la rémunération – indirecte par le biais de cotisations réduites – liée à des heures supplémentaires qui auraient été effectuées de toute façon et de ce qui est incitation à davantage recourir à des heures supplémentaires.

c) Les heures supplémentaires dans la FPH

Depuis le 1^{er} octobre 2007 les heures supplémentaires payées aux personnels de la fonction publique hospitalière sont exonérées de cotisations sociales. Depuis le 1^{er} janvier 2008 l'indemnisation des quatorze premières heures supplémentaires est augmentée de 25% du traitement indiciaire brut.

Plusieurs enquêtes réalisées sur ce sujet montrent que le volume d'heures supplémentaires payées augmente peu en 2008 (moins de 3%). Il se situe à environ 2 millions d'heures et représente un montant d'un peu plus de 44 M€. L'année 2009 ne devrait pas montrer de variations importantes de ces chiffres. En effet, les heures sont prioritairement récupérées, elles ne sont indemnisées que si l'établissement le propose et si l'agent l'accepte.

Dispositif temporaire d'indemnisation des heures supplémentaires en stock au 31/12/2007

Le décret n°2008-456 du 14 mai 2008 prévoit pour la FPH la possibilité de paiement des heures supplémentaires ni récupérées ni indemnisées restant dues à la date du 31 décembre 2007. Les personnels médicaux et les agents de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Ces mesures étaient financées par des crédits du fonds pour l'emploi hospitalier (FEH) complétés si besoin des provisions des établissements.

En ce qui concerne ces heures supplémentaires, 3,2 millions d'heures ont été indemnisées, soit 23 % des heures en stock au 31/12/2007, pour un montant de 55 M€.

Bilan de l'indemnisation des heures supplémentaires en stock au 31/12/2007 :

Personnel	non médical	non médical	médical
Types d'établissements	sanitaires	sociaux et médico sociaux	sanitaires
Nb total d'heures supplémentaires en stock au 31/12/2007	13 996 772	302 853	-
Nb d'heures supplémentaires indemnisées	3 144 770	130 623	-
Nb d'heures supplémentaires indemnisées par rapport au stock	22,5%	43,1%	-
Montant brut de l'indemnisation (en euros)	53,2 M€	1,6 M€	-
Nb d'heures supplémentaires de ce stock récupérées	3 261 069	72 878	-
Rapport heures supplémentaires en stock au 31/12/2007 / ETP	18,8	0,4	-

Source : DHOS, enquête CET 2008.

I.3.3 - Le compte épargne temps (CET) et les rachats de jours

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'Etat. Depuis le dispositif poursuit sa montée en charge. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi 2004.

a) Nombre de CET ouverts et de jours déposés dans la FPE¹ et bilan des dispositifs de rachat de jours

Les résultats définitifs de l'enquête CET au 31/12/2007 dans la fonction publique d'Etat, portant sur les agents des ministères montrent l'intérêt croissant des agents pour l'ensemble du dispositif Compte Épargne Temps et tout particulièrement pour la mesure de rachat de jours de congé non consommés mise en place en 2007.

- Avec 202 403 comptes ouverts fin 2007, ce sont 25% des agents de l'Etat éligibles au dispositif qui détiennent un CET fin 2007 (contre 109.896 fin 2006). Alors que le nombre de comptes ouverts avait progressé de 17% entre 2005 et 2006, le taux de progression atteint 84 % entre 2006 et 2007.

La nécessité d'ouvrir un compte pour pouvoir bénéficier de la proposition de rachat de jours de congés non utilisés a contribué à cette forte augmentation qui fait presque doubler le nombre de possesseurs de CET.

- 92 811 comptes ont été ouverts au titre de l'année 2007 contre 30 134 en 2006.

- le nombre de jours en stock au 31 décembre a progressé de 22 %, soit moins vite que l'année précédente (+ 40%). On atteint cependant 3 581 410 jours de dépôt.

- 130 875 jours ont été consommés (hors mesure de rachat) au cours de l'année 2007 par 3,9% des agents munis d'un CET, contre 76 559 jours consommés en 2006.

- Le rachat possible d'au plus 4 jours de congés non utilisés a été choisi par 11,7 % de personnes éligibles au dispositif. Elles ont racheté 353 741 jours, soit 3,8 jours en moyenne.

La baisse significative du nombre moyen de jours en dépôt sur les comptes (27 jours fin 2006 et 18 jours fin 2007), provient essentiellement de la très forte progression d'ouverture de comptes : le total des jours est calculé sur l'ensemble des comptes y compris ceux ouverts uniquement pour pouvoir racheter les jours (CET à 0 jour fin 2007) et non pour y déposer et épargner des congés non utilisés.

Il reste difficile d'estimer le pourcentage d'agents ayant un CET et qui ne furent intéressés que par la mesure de rachat. Le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation n'a pas obtenu d'informations spécifiques sur les comptes ouverts à cette occasion. Le comportement vis-à-vis de l'épargne est difficile à observer du fait de cette mesure. Il est difficile également de mesurer l'évolution du nombre d'ouvertures de comptes en vue d'épargner pour un dispositif encore en phase de montée en charge particulièrement chez les agents de catégorie B et C.

¹ Pour en savoir plus : Bilan sur l'utilisation des CET dans la Fonction publique de l'Etat au 31 décembre 2007, DGAFP, Josette Wertheim, Pierre Yves Romé, Point Stat à paraître en fin d'année.

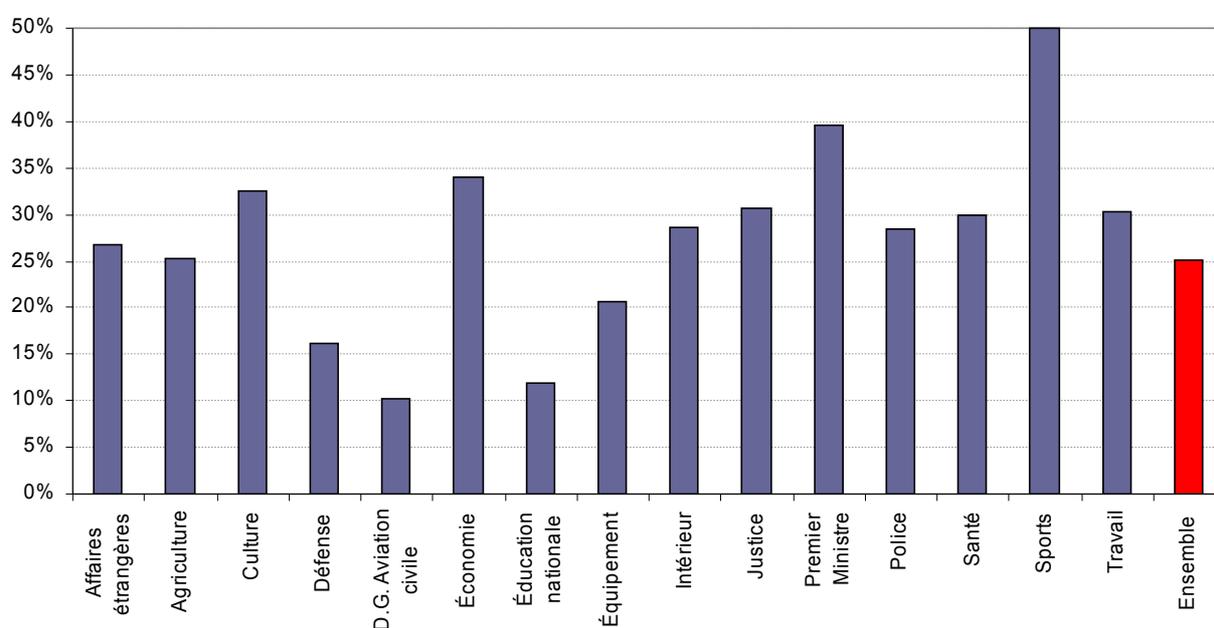
A l'occasion de la proposition de rachat, l'effet incitatif du rachat de jours est constaté dans certains ministères, principalement à l'Économie, l'Éducation nationale (où très peu de CET avaient été ouverts jusqu'à présent), au ministère de l'Équipement et à la Défense. Parmi l'ensemble des acheteurs, 37 % sont de catégorie A, plus de 33% sont de catégorie C alors que l'ouverture de CET des agents de catégorie C ne représentait que 20 % des CET en 2006.

Il faut signaler ici que les corps de service actif de la Direction Générale de la Police Nationale, précisément les corps de commandement et d'encadrement (13 000 personnes de catégorie A) et d'encadrement et d'application (97 000 personnes de catégorie B) sont exclus du dispositif de rachat institué par le décret du 12 novembre 2007. En effet ils bénéficient déjà d'une indemnité spécifique de même nature, exclusive de tout autre dispositif d'indemnisation. En revanche, les personnels de cette direction qui ne sont pas en service considéré comme actif participent du dispositif commun à l'ensemble des agents éligibles au CET.

C'est pourquoi, parmi les 353 741 jours qui ont donné lieu à un rachat, seulement 8,9 % ont concerné des agents de catégorie B alors qu'ils détiennent 36 % des CET.

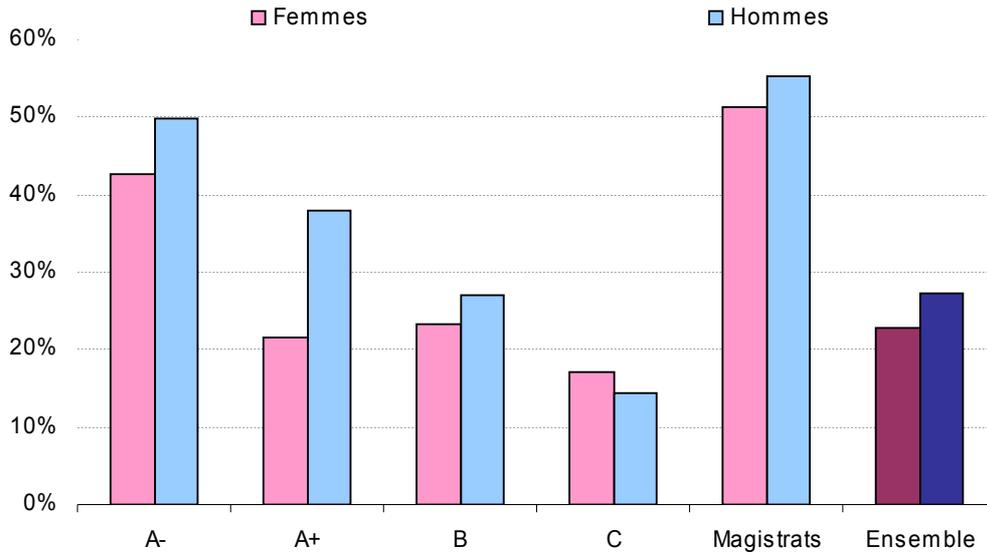
Un nombre de plus en plus important de comptes a atteint en 2007 le seuil des 40 jours.

Part des agents de la FPE ayant un CET parmi les agents éligibles au dispositif par ministère au 31/12/2007



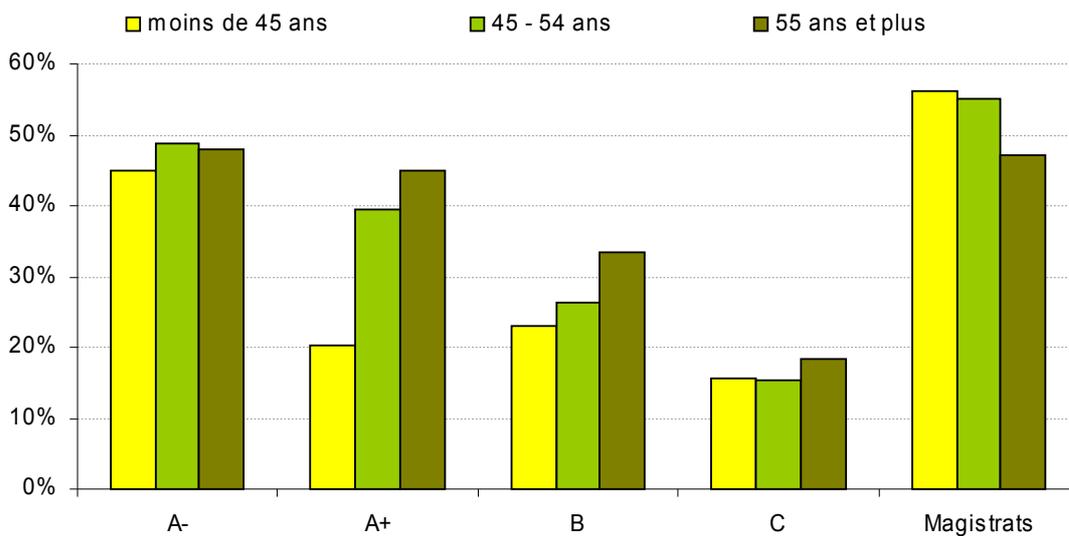
Source : enquêtes annuelles sur le Compte Epargne Temps - DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Part des agents de la FPE ayant un CET parmi les agents éligibles au dispositif par catégorie et sexe au 31/12/2007



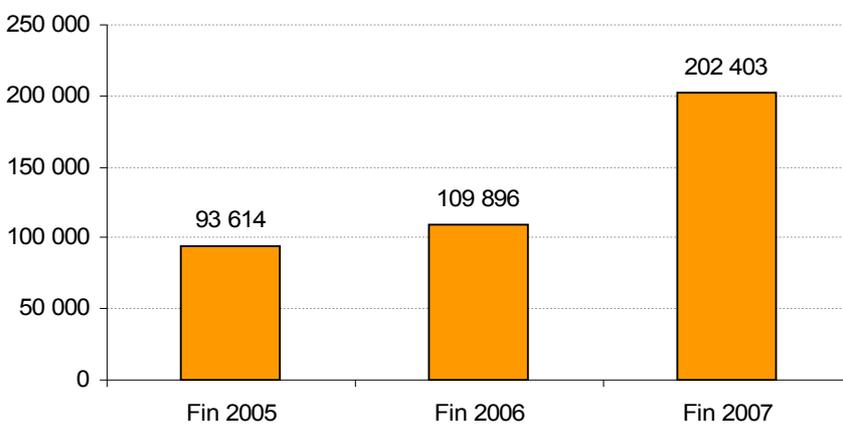
Source : enquêtes annuelles sur le Compte Epargne Temps - DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Part des agents de la FPE ayant un CET parmi les agents éligibles au dispositif par catégorie et tranche d'âge au 31/12/2007



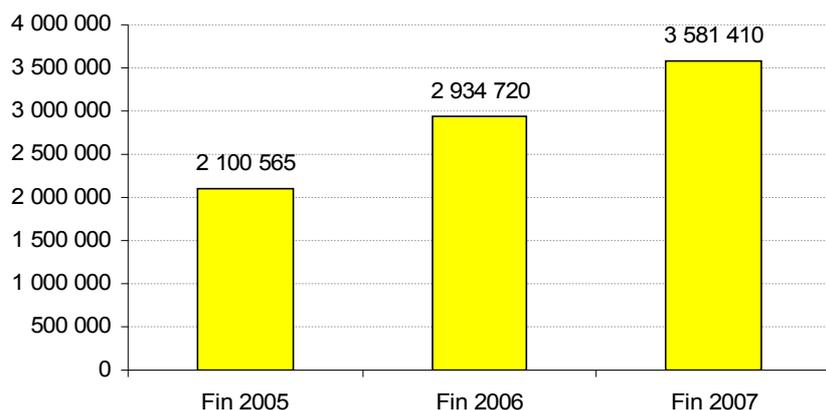
Source : enquêtes annuelles sur le Compte Epargne Temps - DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Evolution du nombre de CET ouverts dans la FPE



Source : enquêtes annuelles sur le Compte Epargne Temps - DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Evolution du nombre de jours stockés sur des CET dans la FPE



Source : enquêtes annuelles sur le Compte Epargne Temps - DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Évolution 2006/2007 des principaux résultats concernant le CET dans la FPE (stock) Ouvertures de comptes, dépôt, consommation et rachat de jours en 2007 (flux)

Stock 2007	A+ (1)	A- (1)	A	B	C	Magistrats	Total
CET ouverts au 31/12/2007	14 231	55 373	69 604	72 404	56 176	4 219	202 403
Evolution du nombre de CET ouverts entre fin 2006 et fin 2007 (en %)	15,9	70,6	55,6	80,8	150,3	58,8	84,2
Nombre de jours déposés à fin 2007	441 578	1 189 051	1 630 629	1 316 160	570 431	64 190	3 581 410
Evolution du nombre de jours déposés entre fin 2006 et fin 2007 (en %)	7,8	22,8	18,3	26,1	22,6	34,9	22
Nombre moyen de jours déposés fin 2007	31	21	23	18	10	15	18
Flux 2007	A+ (1)	A- (1)	A	B	C	Magistrats	Total
CET ouverts pendant l'année dont comptes à zéro jour	4 105	22 767	26 872	30 135	34 378	1 426	92 811
Nombre de jours déposés au titre de 2007	66 882	201 758	268 640	274 280	130 146	13 091	686 157
Jours consommés en 2007	13 696	48 133	61 829	46 515	22 227	304	130 875
% d'agents ayant consommé des jours sous forme de congé	4,2	4,9	4,8	3,8	3,3	0,4	2,9
Nombre moyen de jours consommés en congé	23	18	19	17	12	20	17
Jours rachetés en 2007	29 163	103 944	133 107	93 024	118 748	8 862	353 741
% d'agents ayant rachetés des jours (2)	17,3	23,1	21,5	8,6	9	39,6	11,7

Source : enquêtes annuelles sur le Compte Epargne Temps - DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

(1) A+ : catégorie A de niveau administrateur, A- : catégorie A de niveau attaché

(2) Parmi l'ensemble des agents éligibles au dispositif du CET

Les dispositifs de rachat de jours dans la FPE

Deux dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008.
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009.

Concernant la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels (décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007), le bilan au 31/12/2008 est le suivant :

	Décembre 2007	Janvier 2008	Février 2008	Total jusqu'en décembre 2008
montants des rachats en €	21 091 260	13 554 645	2 293 570	41 271 902
nombre d'agents	58 430	40 296	6 580	117 482
nombre de jours	223 107	150 547	23 948	440 434
nombre de jours par agent	3,83	3,74	3,64	3,75
montant versé par agent en €	364,91	336,38	348,57	351,30

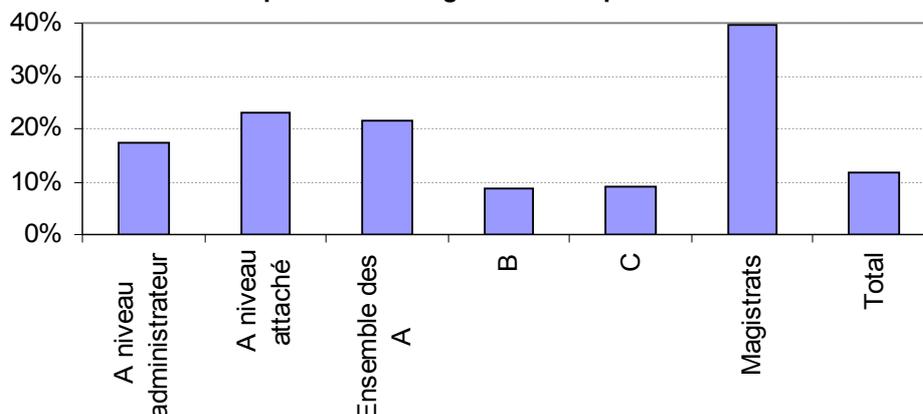
Source : DGFIP

Champ : agents des ministères civils et des établissements publics dont la paie transite par la DGFIP.

Sur la seule période de janvier à décembre 2008, 32,4 % des bénéficiaires sont des titulaires de catégorie A, 25,4 % des titulaires de catégorie B, 30,7% des titulaires de catégorie C, 5,5% des titulaires de catégorie indéterminée et 6,0% des non-titulaires.

D'après l'enquête CET de la DGAFF, les agents de catégorie A ont plus fréquemment racheté des jours RTT ou congés annuels.

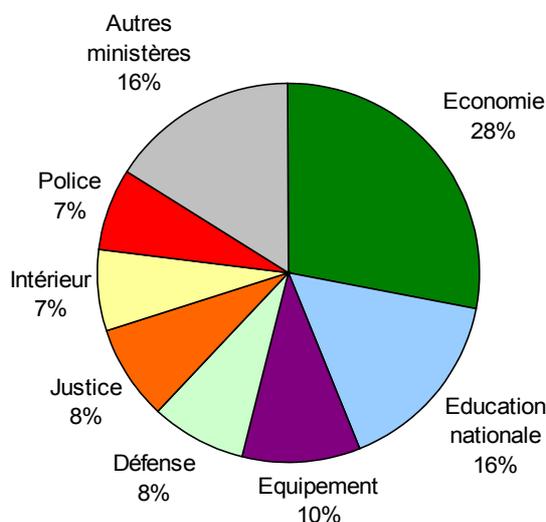
% d'agents ayant racheté des jours fin 2007 parmi les personnels éligibles au dispositif



Source : enquête annuelle sur le Compte Epargne Temps, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Les ministères de l'Economie, de l'Education et de l'Equipement représentent plus de la moitié des jours rachetés en 2007.

Répartition par ministère des jours rachetés fin 2007



Source : enquête annuelle sur le Compte Epargne Temps, DGAFF, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

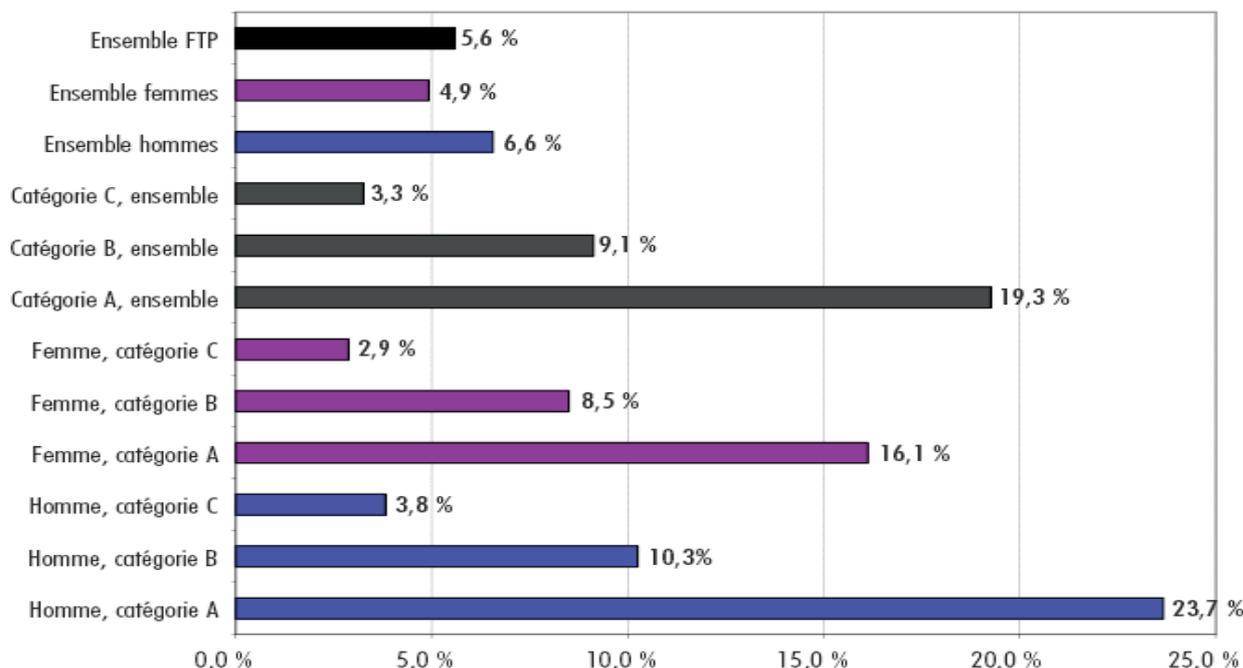
b) Nombre de CET ouverts et de jours déposés dans la FPT et bilan du dispositif de rachat de jours de CET

Estimé par les bilans sociaux à 26 300 au 31/12/2005, le nombre de comptes épargne temps (CET) s'élève à 88 300 en fin 2007. Ceci représente un CET ouvert pour 5,6 % des agents.

La possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi 2004 dans la FPT. Le taux de 5,6 % est donc obtenu après 4 années (ou presque) de fonctionnement. La propension à l'ouverture de CET est fortement liée à la structure par catégorie, et plus secondairement par sexe.

Un agent de catégorie A sur 5 a ainsi ouvert un CET, alors qu'ils ne sont que 3 % dans la catégorie C. Dans toutes les catégories, la proportion d'agents à avoir ouvert un CET est plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Nombre d'agents ayant un CET dans la FPT au 31 décembre 2007



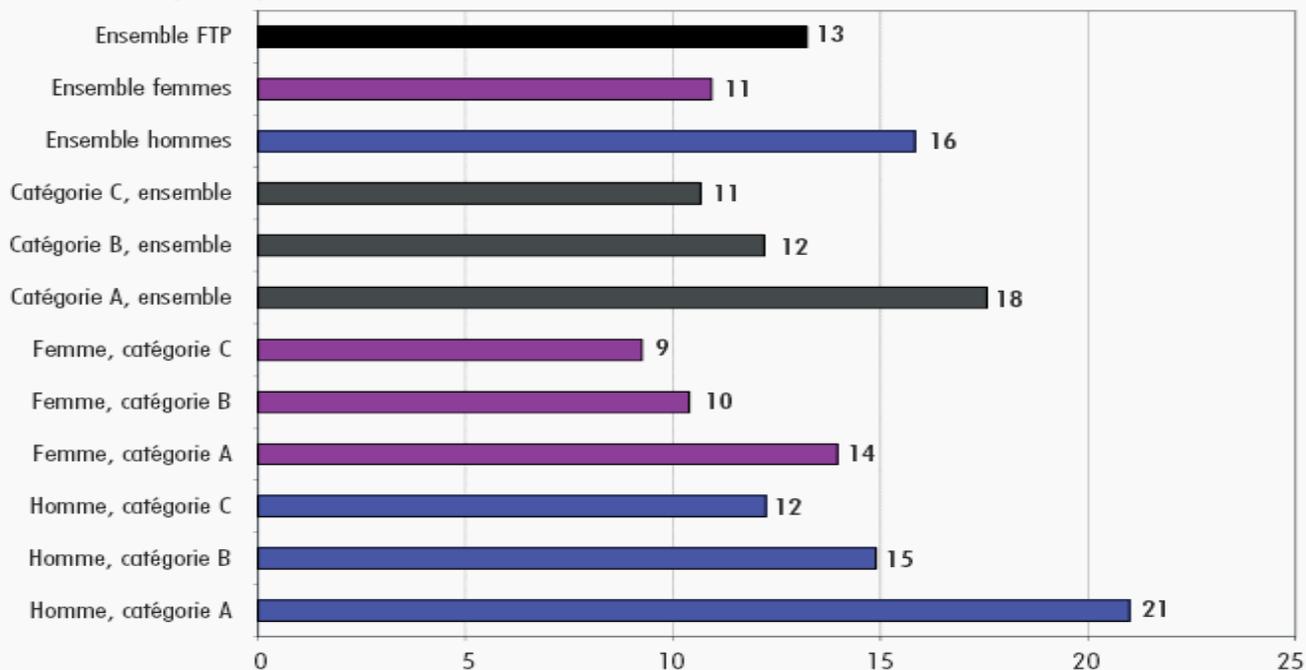
Source : DGCL, enquête complémentaire au Bilan social sur les comptes épargne temps et les heures supplémentaires, 2008.

Ce nombre de 88 300 se situe un peu au-dessus de ce que la tendance depuis la mise en place du CET laissait attendre. L'annonce du dispositif de rachat de jours a eu un effet incitatif fort à l'ouverture de comptes, puisque 46 500 comptes ont été ouverts en 2007, alors que le flux annuel des premières années de montée en charge du régime des CET serait plutôt de l'ordre de 15 000.

Le nombre moyen de jours accumulés sur un CET reste un peu supérieur à 13 jours. Ceci résulte de la démographie de la création des CET. Un grand nombre d'ouvertures récentes de CET fait baisser le nombre moyen de jours accumulés. Ce nombre moyen de jours par CET, compte tenu des retraits qui commencent à pouvoir être effectués et de l'opération de rachat de jours, est compatible avec une poursuite du flux d'alimentation annuel de l'ordre de 7 à 8 jours, un peu moins pour les comptes ouverts en 2007 dans la perspective du rachat immédiat.

Le nombre de jours varie selon le sexe et la catégorie de l'agent. Le CET d'un homme compte en moyenne 16 jours, contre 11 pour celui d'une femme ; celui d'un cadre A en compte 18 en moyenne contre 11 ou 12 pour les autres catégories. L'écart est net entre hommes et femmes au sein de la catégorie A.

Nombre de jours par CET dans la FPT au 31 décembre 2007



Source : DGCL, enquête complémentaire au Bilan social sur les comptes épargne temps et les heures supplémentaires, 2008.

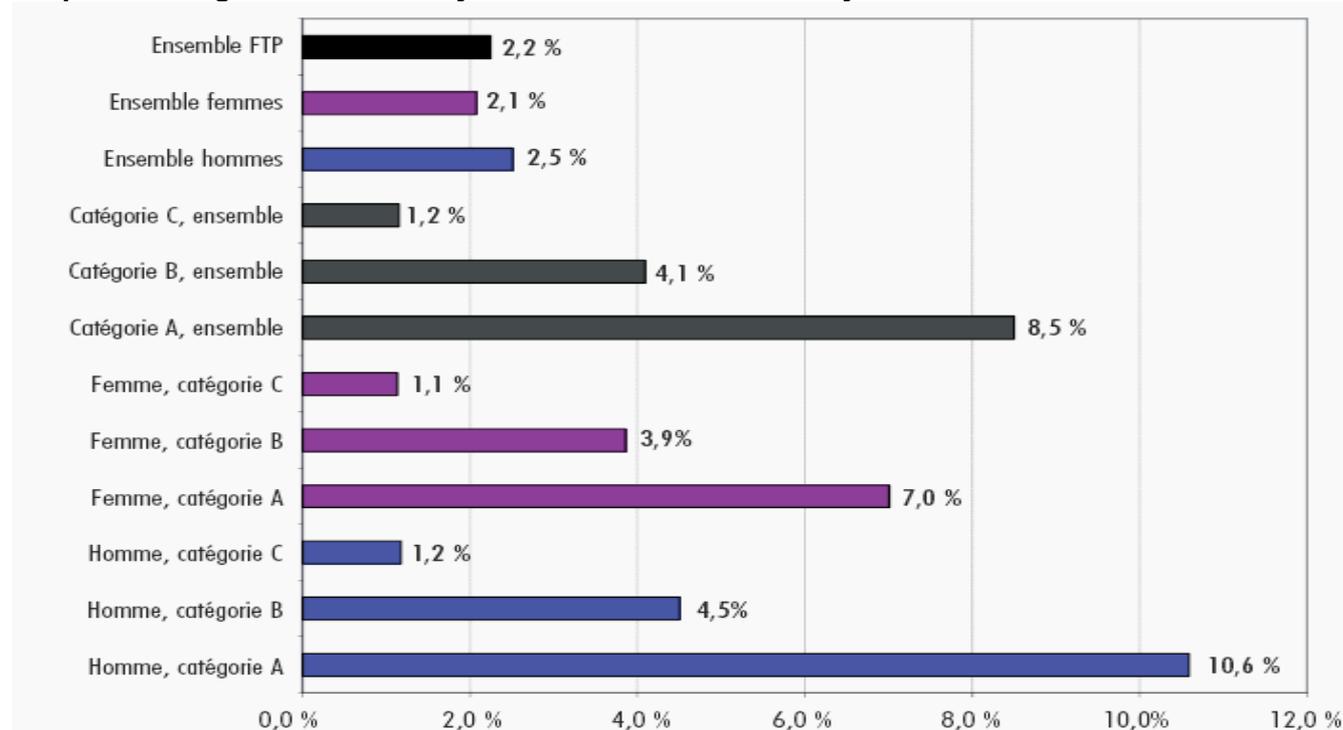
Pour en savoir plus : Bulletin d'information statistiques n° 63 - novembre 2008 DGCL.

Le dispositif de rachat de jours de CET dans la FPT :

40 % des agents ayant un CET (35 600 agents) ont demandé à bénéficier du dispositif de « rachat » ou de « revente » (selon les termes du décret du 12 novembre 2007, il s'agit d'une « indemnité compensant certains jours de repos travaillés »).

Ce pourcentage élevé provient naturellement du fait que nombre de comptes ont été ouverts en 2007, précisément pour pouvoir mettre en oeuvre le dispositif. Le recours à ce dispositif de rachat a été inégalement répandu. Les agents de catégorie A, notamment les hommes, ont été les plus nombreux en proportion à recourir au dispositif : plus de 10 %. Il n'a touché qu'un agent sur 100 de catégorie C, et autour de 4 % des agents de catégorie B.

Proportion d'agents de la FPT ayant bénéficié du rachat de jours de CET



Source : DGCL, enquête complémentaire au Bilan social sur les comptes épargne temps et les heures supplémentaires, 2008.

Le nombre de jours revendus par agent est élevé et proche du maximum possible de 4 jours puisque qu'il est en moyenne de 3,8 jours, très légèrement en dessus pour les hommes, très légèrement en dessous pour les femmes et très proche entre les catégories.

c) Nombre de CET ouverts et de jours déposés dans la FPH et bilan du dispositif d'indemnisation de jours de CET

Les décrets n°2008-454 et n°2008-455 du 14 mai 2008 prévoient pour la FPH la possibilité d'indemniser 50% des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Ces mesures étaient financées par des crédits du fonds pour l'emploi hospitalier (FEH) complétés si besoin des provisions des établissements.

Les résultats de l'enquête menée fin 2008 font apparaître les points suivants :

- pour les personnels médicaux, plus de 562 000 jours épargnés dans les CET ont été indemnisés, soit 31% du total des jours épargnés, pour un montant de 219 M€.
- pour les personnels non médicaux des établissements sanitaires, 349 500 jours ont été indemnisés, soit 19,5% des jours épargnés dans les CET, ce qui représente un montant brut de près de 43 M€.
- pour les personnels non médicaux des établissements sociaux et médico-sociaux, 13 900 jours ont été indemnisés, soit 22,5 % des jours épargnés pour un montant d'environ 2 M€.

Nombre de CET et de jours déposés dans la FPH et bilan du dispositif de rachat de jours :

Personnel	non médical		médical
	sanitaires	sociaux et médico sociaux	sanitaires
Nb de CET constaté au 31/12/2007	86 940	3 303	42 507
Nb total de jours épargnés au 31/12/2007 et non récupérés	1 791 207	61 744	1 823 499
Nb moyen jours dans les CET au 31/12/2007	21	19	43
Nb de jours indemnisés	349 555	13 922	562 194
Rapport du nb de jours indemnisés / nb de jours épargnés	19,5%	22,5%	30,8%
Nb de jours restant sur le CET au 15/09/08	1 240 527	56 491	1 118 093
Montant brut de l'indemnisation (en €)	43 M€	2 M€	219 M€
Rapport Nb jours CET épargnés au 31 décembre 2007/ ETP	2,4	0,1	34,5

Source : DHOS, enquête CET 2008.

I.3.4 - 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 837 millions d'euros (LFI 2009). Cette action sociale se répartit entre un niveau interministériel et par ministère.

Le champ de l'action sociale interministérielle qui constitue le socle de l'action sociale commun à l'ensemble des ministères (chèques vacances, aide à l'installation des personnels de l'Etat), a été sensiblement élargie au cours des années 2006 et 2007 avec la mise en place de nouveaux dispositifs, analogues à ceux du secteur privé, tels le CESU, le Prêt Mobilité, la réservation de place de crèches et la rénovation de certaines prestations en 2008 (Aide à l'installation des personnels de l'Etat, Prêt mobilité). Les crédits inscrits en LFI 2009 (137,75 M€ en CP) permettent d'accompagner la montée en charge de ces nouveaux dispositifs.

Consommation des crédits d'action sociale interministérielle gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, par type d'action en 2008

(en euros)

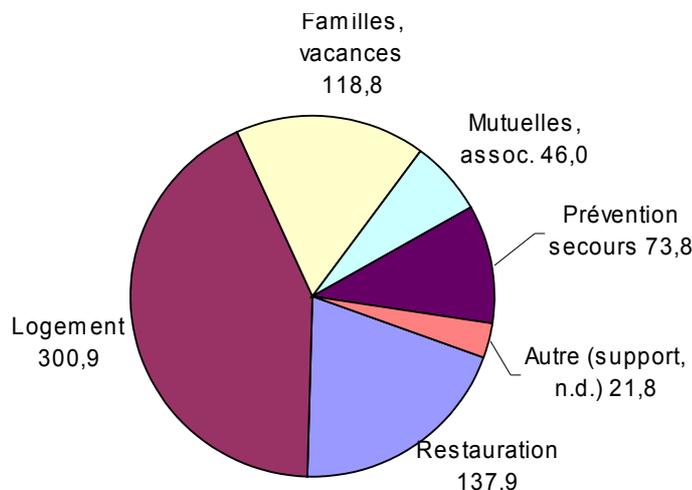
Type d'action	Crédits de paiement (CP) consommés en 2008
Aides aux familles	
Chèque vacances	40 084 804
Chèque emploi service universel pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et Chèque emploi service universel pour la garde des enfants de 3 à 6 ans	45 985 614
Réservations de places en crèches	1 666 055
Retraités	
Aide ménagère à domicile	27 744 166
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	1 960 843
Logement	
Aide à l'installation des personnels "Prêt-mobilité"	27 643
Réservations de logements	3 412 274
Restauration	
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets "SRIAS") ⁽¹⁾	2 223 740
Total	134 599 623

Source: DGAFP, bureau des politiques sociales.

(1) Dont 3 millions d'€ en AE et 0,6 millions d'€ en CP consacrés aux réservations de places en crèches

Les prestations ministérielles, dont les dispositions sont propres à chaque ministère, s'élèvent à 699 M€ et correspondent : au versement de prêts et de secours pour faire face à des situations financières difficiles et exceptionnelles ; à des prestations pour favoriser les vacances ou l'accès au logement (y compris l'indemnité pour charges militaires) ; 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 ministérielle 2009 (LFI 2009)



Source : LFI 2009 / Direction du Budget.

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'Etat 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.

La procédure de mise en œuvre du dispositif de protection sociale complémentaire est quasiment finalisée, la plupart des ministères ayant sélectionné leurs organismes de référence.

I.3.5 – Les taux de primes

Salaires annuels moyens nets en euros par catégorie socioprofessionnelle des agents titulaires des ministères civils et militaires employés à temps complet en métropole en 2006

Catégories socioprofessionnelles	Primes			Salaire net global (4)
	Traitement brut de base (1)	Montant (2)	Taux (3) (en %)	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	31 052	5 536	18	31 471
Cadres	32 879	16 433	50	43 083
Personnel de direction	58 249	33 673	61	82 319
<i>dont : directeurs hors échelle</i>	<i>60 349</i>	<i>36 189</i>	<i>60</i>	<i>84 641</i>
Magistrats	43 961	22 175	50	57 548
Administrateurs et assimilés	43 744	23 940	55	58 925
<i>dont : administrateurs hors-classe</i>	<i>47 736</i>	<i>25 236</i>	<i>53</i>	<i>63 322</i>
Attaché et inspecteur	31 132	13 125	42	38 091
<i>dont : attaché et inspecteur principal, directeur adjoint</i>	<i>36 339</i>	<i>18 197</i>	<i>50</i>	<i>47 122</i>
Attaché et inspecteur des services déconcentrés	28 675	10 731	37	33 828
Ingénieurs des grands corps	41 244	24 848	60	57 604
<i>dont : ingénieurs en chef, ingénieurs recherche 1^{ère} classe</i>	<i>46 259</i>	<i>30 461</i>	<i>66</i>	<i>66 849</i>
Ingénieurs des travaux, études	28 709	15 068	52	38 089
Officiers (sauf généraux)	29 903	16 912	57	42 977
Professeurs, professions scientifiques et culturelles	30 644	3 101	10	28 833
Professeurs chercheurs, rang magistral	52 840	4 991	9	49 585
Maîtres de conférences et maîtres assistants, attachés, chercheurs	34 959	3 907	11	33 541
Professeurs certifiés et assimilés	28 350	2 425	9	26 244
Professions intermédiaires	21 080	6 869	33	24 543
Professeurs de collège et maîtres auxiliaires	26 167	2 016	8	23 977
Instituteurs et assimilés	24 426	1 162	5	21 723
Secrétaires administratifs et contrôleurs	22 503	6 383	28	24 710
Professions intermédiaires de la police et administration pénitentiaire	20 016	9 279	46	24 767
Professions intermédiaires technique	22 947	7 204	31	25 951
Agents techniques (niveau C)	18 401	2 978	16	18 392
Maîtrise ouvrière	18 973	3 929	21	19 743
Sous-officiers	20 368	7 285	36	25 440
Employés et ouvriers	17 094	3 604	21	18 038
Employés hors police	18 258	4 183	23	19 228
<i>dont adjoint administratif (échelle C> ou =4)</i>	<i>18 452</i>	<i>4 288</i>	<i>23</i>	<i>19 469</i>
Personnels de service	16 001	1 812	11	15 460
<i>dont personnel de service (échelle > ou =4)</i>	<i>18 506</i>	<i>5 201</i>	<i>28</i>	<i>20 577</i>
Personnels de la police et des prisons (5)	19 350	7 731	40	22 887
Ouvriers	16 761	2 642	16	16 804
<i>dont ouvrier qualifié (échelle 3, 4)</i>	<i>16 751</i>	<i>2 648</i>	<i>16</i>	<i>16 802</i>
Militaires et hommes du rang	15 672	3 676	23	17 690
Toutes catégories	25 267	5 486	22	26 641

Source : fichiers de paie des agents de l'État, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008, page 528.

(1) Traitement indiciaire brut de base.

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

(3) Le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement brut de base.

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

(5) Gardiens de la paix, surveillants, etc.

Dans une approche par catégorie socio-professionnelle, le taux de primes s'élève en moyenne à 21 % pour les employés et ouvriers, 33 % pour les professions intermédiaires et 18 % pour les cadres et professions intellectuelles supérieures. Parmi les cadres, l'écart est important entre les professeurs et professions scientifiques et culturelles dont le taux de primes moyen avoisine 10% et les autres, dont le taux de prime s'élève à près de 50%.

I.3.6 – Les facteurs individuels d'évolution des salaires

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

a) Dans la FPE

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 .

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 2001-2005.

Ces résultats se retrouvent pour l'essentiel sur la période 2002-2006 : les agents de catégorie B en 2002 passés en catégorie A en 2006 ont vu leur salaire net progresser de 4,7 % et ceux passés de catégorie C en B de 3,7 % soit plus que l'augmentation globale de 2,9 %. Il faut cependant nuancer l'impact du passage de C en B car le corps d'encadrement et application de la Police Nationale, qui a fait l'objet de réformes statutaires entre 2002 et 2006, était classé en catégorie C en 2002 et en catégorie B en 2006. Il ne s'agit donc pas de facteurs individuels mais de facteurs collectifs concernant une fraction des agents². Les agents n'ayant pas changé de catégorie connaissent une évolution moindre de leur salaire net sur la période : + 2,9 % pour les A, + 2,6 % pour les B et + 2,4 % pour les C.

Évolution des salaires annuels nets moyens entre 2002 et 2006 selon la catégorie hiérarchique de 2002 dans la FPE

Situation en 2002	Situation en 2006	Effectifs	Salaire net 2002	Salaire net 2006	Évolution (en %)
Catégorie A	Catégorie A	517 174	30 307	33928	2,9
Catégorie B	Catégorie A	68 615	22 333	26787	4,7
Catégorie B	Catégorie B	99 822	22 700	25115	2,6
Catégorie C	Catégorie B	90 256	22 133	25551	3,7
Catégorie C	Catégorie C	205 254	17 131	18814	2,4
Total ensemble des agents		982530	25463	28597	2,9

Source : Insee. Traitements Insee-DGAFFP.

b) Dans la FPT

Les non titulaires qui ont été titularisés en 2006 (soit un quart des non titulaires de 2005) ont eu une hausse sensible de salaire (+ 7,6 % en euros constants - tableau ci-dessous). Les agents promus d'une catégorie hiérarchique à une autre – par concours ou « au choix » – ont perçu une augmentation de salaire net en moyenne et en euros constants de 5 %. Pour les autres agents présents sur l'ensemble des deux années, à temps complet, et n'ayant pas bénéficié de titularisation ni de promotion dans le corps, soit

² Le corps de commandement de la Police nationale est également passé de catégorie B en catégorie A en 2006. Cependant les effectifs considérés sont nettement moindres (environ 14 000 personnes au 31 décembre 2005) en regard des effectifs du corps d'application et encadrement (environ 104 000 personnes au 31 décembre 2005).

plus de 90 % des personnels, le salaire net moyen a augmenté en euros constants de 1,5 % pour les B, de 1,9 % pour les C et de 2 % pour les A.

Impact des titularisations et promotions intervenues en 2006 sur les salaires des temps complets dans la FPT

Fonction publique territoriale	Structure des effectifs en 2005 (%)	Salaires mensuels 2006 (euros)	Évolution 2005-2006 (euros constants)
Ensemble	100,0	1 697	2,0
Titulaire	78,1	1 723	2,0
titulaire promu	3,9	1 603	5,0
autre titulaire	74,2	1 729	1,8
Non titulaire	8,6	1 548	3,4
titularisé	2,1	1 493	7,6
autre non titulaire	6,5	1 566	2,2
Statut non renseigné	13,3	1 658	2,7

Champ : salariés à temps complet des collectivités territoriales présents en 2005 et 2006 chez le même employeur.

Source : Insee, DADS.

I.3.7 – Suivi des carrières salariales de cohortes de fonctionnaires³

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 deux 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
Salaires à l'entrée	20 759	22 725	27 495	27 722
Salaires en 2005	37 674	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 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

³ Extraits de « Les carrières dans la fonction publique d'Etat, premiers éléments de caractérisation », Sabine Bessière et Julien Pouget, Insee-Références Salaires novembre 2007.

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.

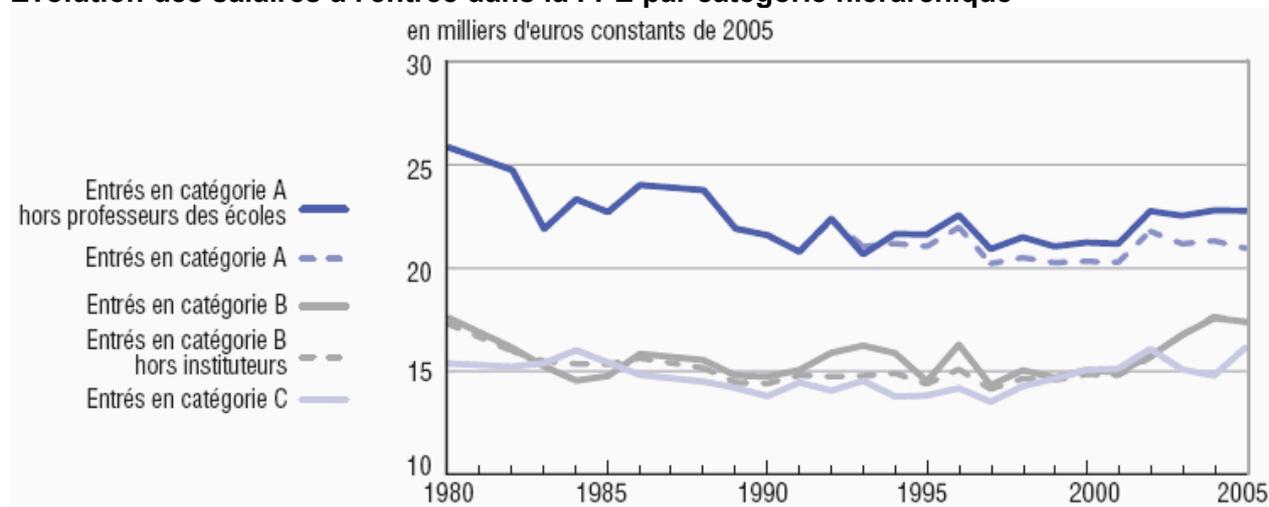
La comparaison des perspectives salariales, en termes de taux de croissance par rapport au salaire à l'entrée, des agents ayant été promu à la catégorie supérieure et de ceux ne l'ayant pas été, est de fait éclairante.

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. 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.3.8 – Evolution depuis 1980 des rémunérations en début de carrière

Evolution des salaires à l'entrée dans la FPE par catégorie hiérarchique



Source : Insee, fichier des agents de l'Etat.

Champ : agents civils de l'Etat (hors ministère des postes et télécommunications).

Les salaires à l'entrée baissent en monnaie constante au cours des années 1980 puis se stabilisent. Une légère hausse s'observe sur les dernières années pour la catégorie B notamment.

Pour en savoir plus : « Les carrières dans la fonction publique d'Etat, premiers éléments de caractérisation », Sabine Bessière et Julien Pouget, Insee-Références Salaires novembre 2007.

I.3.9 – Les rémunérations en fin de carrière : étude des indices de liquidation

Les indices de liquidation sont globalement plus élevés dans la fonction publique d'Etat que dans la FPT ou la FPH. Ces écarts sont cependant à relativiser du fait de l'existence d'effets de structure (notamment du fait des poids de chacune des catégories hiérarchiques, en particulier les enseignants).

Évolution de l'indice de liquidation moyen des pensions entrées en paiement chaque année depuis 1998

Années d'admission à la retraite	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
FPE - Pensions civiles Service des pensions (1)	600	604	601	606	605	618	622
FPE - Pensions militaires Service des pensions (2)	483	482	489	492	469	466	478
FPT - Pensions CNRACL (3)	389	392	400	401	402	413	420
FPH - Pensions CNRACL (3)	415	429	429	432	435	441	446
Valeur annuelle moyenne du point d'indice	52,1	52,5	52,8	53,2	53,9	54,4	54,7

Source : Service des pensions, CNRACL.

Champ : Agents titulaires civils ou militaires des trois fonctions publiques.

(1) Les pensions des fonctionnaires de La Poste et France Télécom (FT) ne sont pas prises en compte.

(2) Hors soldes de réserves et pensions cristallisées en 2006 et 2007.

(3) Pensions attribuées aux titulaires de la FPT et FPH, travaillant au minimum 28 h par semaine. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec ne sont pas pris en compte.

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

Pourcentage de femmes par catégorie au 31/12/2006

	FPE	FPT	FPH	3 FP
Catégorie A	56,6 %	54,8 %	55,3 %	56,3 %
Catégorie B	40,7 %	62,2 %	86,6 %	57,3 %
Catégorie C	50,5 %	61,5 %	74,8 %	59,0 %
Ensemble	50,8 %	61,0 %	76,6 %	59,1 %
Ensemble (hors enseignants)	43,6 %	61,0%	76,6%	58,1 %

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

Ecarts de salaires nets moyens selon le sexe dans les 3 fonctions publiques et le secteur privé en 2006

Salaire net moyen 2006	FPE	FPT	FPH	PRIVE
ensemble	2 182 €	1 669 €	2 071 €	1 941 €
hommes	2 368 €	1 799 €	2 459 €	2 076 €
femmes	2 048 €	1 600 €	1 927 €	1 686 €
Ecarts de salaire hommes / femmes	15,6 %	12,4 %	27,6 %	23,1 %

Source : Insee, DADS pour les fonctions publiques hospitalière et territoriale, fichier de paie des agents de l'État pour la fonction publique d'État., Insee première 1211 pour le secteur privé.

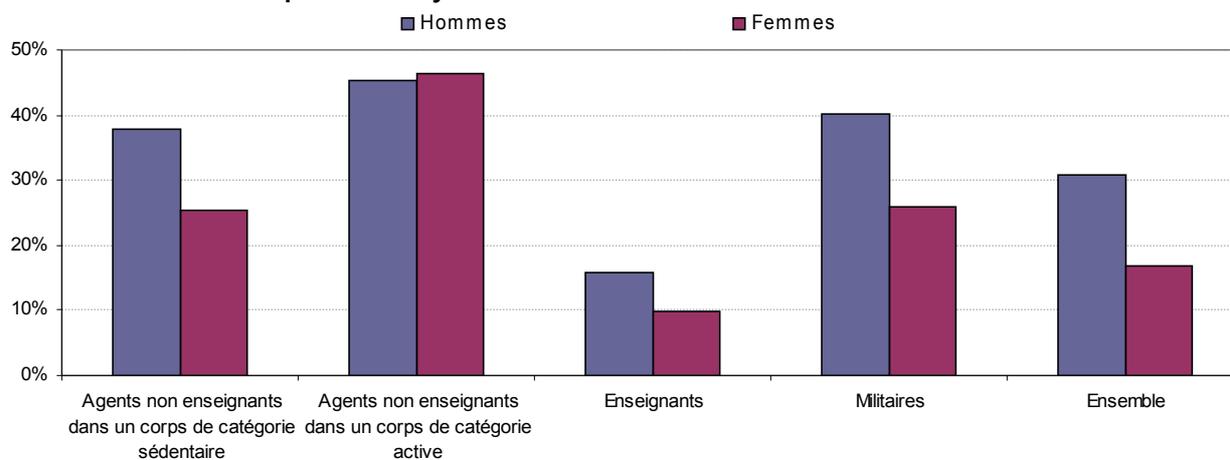
Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements en 2005

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 €
5e décile ou médian	2 097 €	1 863 €	1 553 €	1 389 €	1 864 €	1 757 €	1 598 €	1 403 €
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)

Note : L'ouvrage Insee Références, Regards sur la parité est actualisé tous les quatre ans.

Taux de primes * moyens des titulaires civils et militaires des ministères



Source : fichier de paie 2006 des agents de l'Etat, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Champ : FPE / titulaires civils et militaires des ministères.

* Le taux de primes est le rapport entre l'ensemble des primes et indemnités versées (y compris paiements des heures supplémentaires) et le traitement indiciaire brut.

I.5 – LES ÉLÉMENTS DE COMPARAISON PUBLIC-PRIVÉ

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 :

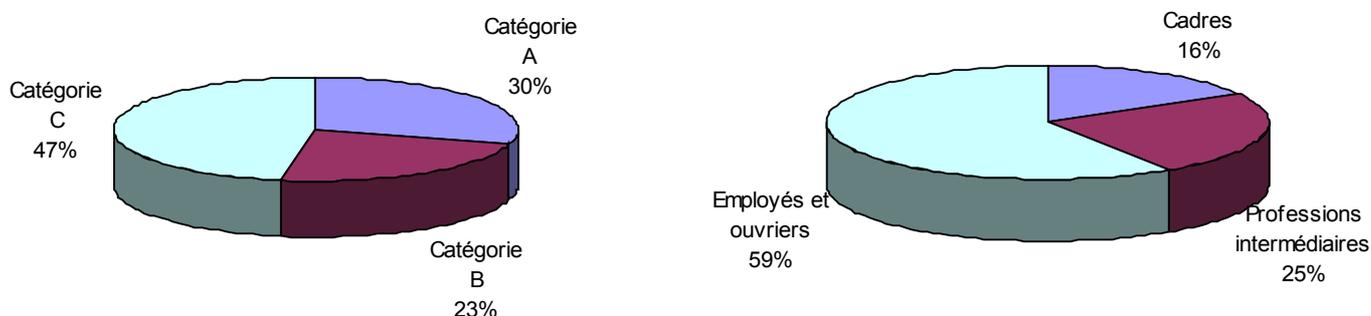
- concernant la structure des effectifs (29,6% de catégorie A dans la fonction publique contre 16,2 % de cadres dans le secteur privé, âges moyens différents...);
- et la différence de taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Structure par catégories dans les trois fonctions publiques au 31/12/2006

	FPE	FPT	FPH	Ensemble
Catégorie A	48,1%	8,7%	15,6%	29,6%
Catégorie B	26,5%	13,8%	35,8%	23,3%
Catégorie C	25,4%	77,5%	48,6%	47,1%

Source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

Structure professionnelle des effectifs des 3 fonctions publiques et du secteur privé en 2006



Source : DGAFP et Insee (IP 1147)

Âge moyen comparé FPE / FPT / FPH / Privé au 31/12/2006

	FPE	FPT	FPH	Privé
âge moyen	43,8	44,2	42,9	39,7

Source : DGAFP / CNRACL et Insee exploitation fichier de paie et enquête emploi
Cf rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

Champ : pour la FPH et FPT, titulaires en activité au 31 décembre 2006.

FPE : titulaires civils des ministères au 31 décembre 2006 (y compris ministère de la Défense).

Privé : salariés des entreprises privées au T4 2006, 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 par rapport au privé des salaires plus élevés pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés). La tendance est inverse pour les cadres.

Salaires nets moyens dans les 3 fonctions publiques et le secteur privé en 2005 et 2006

Salaires nets moyens		en euros			
		FPE	FPT	FPH	PRIVE
2007	 salaire moyen 2007	(1)	(1)	(1)	 1 997 €
2006	 salaire moyen 2006	 2 182 €	 1 669 €	 2 071 €	 1 938 €
	cadres	2 503 €	2 944 €	4 041 €	3 852 €
	<i> dont cadres hors enseignants</i>	3 529 €	-	-	-
	<i> dont cadres administratifs et de direction, hors médecins et pharmaciens</i>	-	-	3 439 €	-
	professions intermédiaires	1 915 €	1 881 €	2 140 €	1 965 €
	employés, ouvriers	1 531 €	1 470 €	1 565 €	1 398 €
	 salaire moyen 2005	 2 127 €	 1 623 €	 2 100 €	 1 903 €
2005	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	1 858 €	1 780 €	2 192 €	1 926 €
	employés, ouvriers	1 485 €	1 417 €	1 582 €	1 379 €

Source : Insee, Drees.

(1) Les résultats 2007 seront communiqués au CSFPE le 16 juillet 2009.

Champ pour la FPE : agents titulaires et non-titulaires des services civils de l'Etat. Par convention, les gardiens de la paix ont été classés, en 2006 mais aussi en 2005, au sein des professions intermédiaires et en catégorie B, afin de permettre un calcul homogène du salaire moyen par catégorie. De ce fait, les données 2005 diffèrent par rapport au précédent dossier salarial.

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, du secteur public 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.

Note sur la FPH : Le salaire moyen des personnels des établissements publics de santé issus des déclarations annuelles de données sociales (DADS) enregistre une baisse en euros courants entre 2005 et 2006, après une légère hausse entre 2004 et 2005. Outre des modifications de structure par âge et un moindre recours aux heures supplémentaires constaté en 2006, il est possible que des décalages entre le calendrier de paie des agents et celui de leur enregistrement dans les DADS soient intervenus en fin d'année 2006, contribuant à baisser le niveau des salaires observé pour 2006 et de façon symétrique à augmenter ceux de 2007. Afin de mieux appréhender la tendance, il sera nécessaire de mettre les données 2006 en regard des données 2007 qui seront communiquées au CSFPE le 16 juillet 2009.

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 2006

en euros	fonction publique de l'Etat	fonction publique territoriale	fonction publique hospitalière	secteur privé
1er décile =D1	1 345 €	1 155 €	1 280 €	1 060 €
2e décile	1 560 €	1 257 €	1 418 €	1 186 €
3e décile	1 710 €	1 336 €	1 528 €	1 297 €
4e décile	1 850 €	1 414 €	1 637 €	1 417 €
5e décile ou médian	2 003 €	1 501 €	1 746 €	1 555 €
6e décile	2 170 €	1 605 €	1 887 €	1 727 €
7e décile	2 362 €	1 739 €	2 097 €	1 957 €
8e décile	2 632 €	1 951 €	2 415 €	2 324 €
9e décile = D9	3 176 €	2 368 €	2 940 €	3 084 €
D9/D1	2,4	2,1	2,3	2,9

Source : Insee, Drees.

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

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

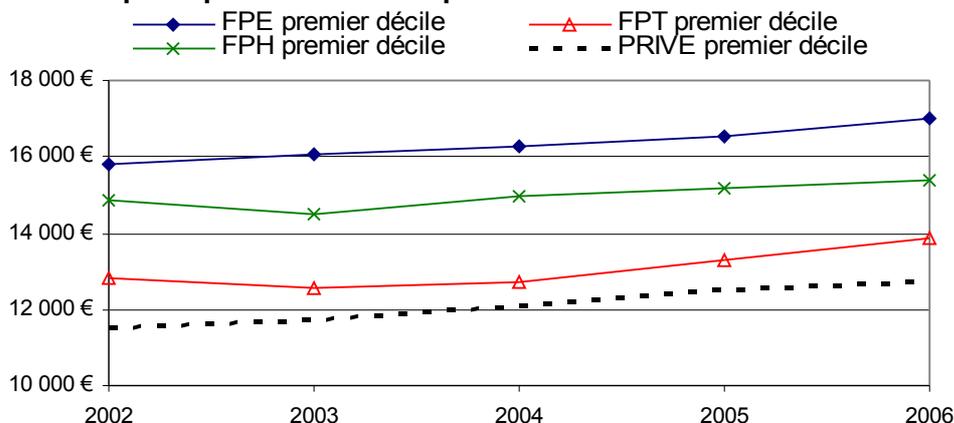
Champ pour la FPH : salariés à temps complet ayant exercé dans un établissement du secteur public ayant une activité économique principale hospitalière (hors stagiaires, apprentis, emplois aidés).

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

Lecture : en 2006, 10% des agents titulaires de la fonction publique de l'Etat ont perçu un salaire net de prélèvements inférieur à 1 345 €. Le salaire médian net de prélèvements s'est élevé à 2 003 euros.

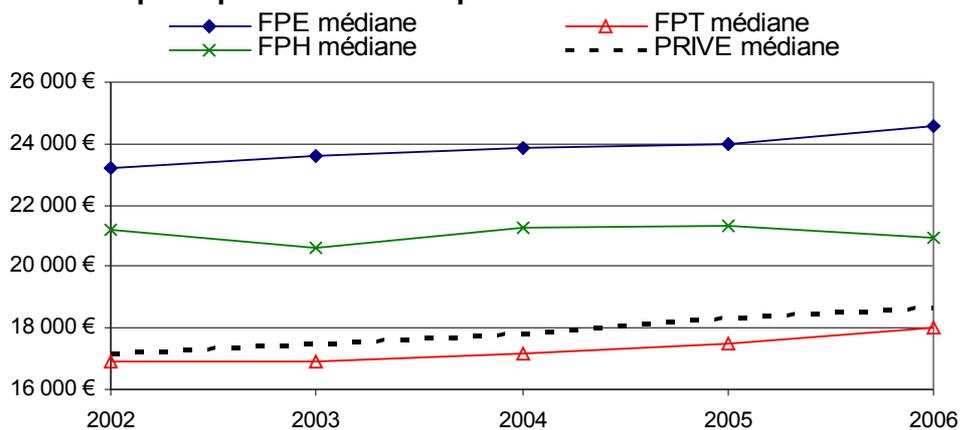
La comparaison des salaires entre secteurs public et privé est un exercice méthodologiquement difficile dont les résultats doivent être considérés avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs.

Ecarts de salaires nets annuels entre la fonction publique et le secteur privé sur 5 ans : 1er décile

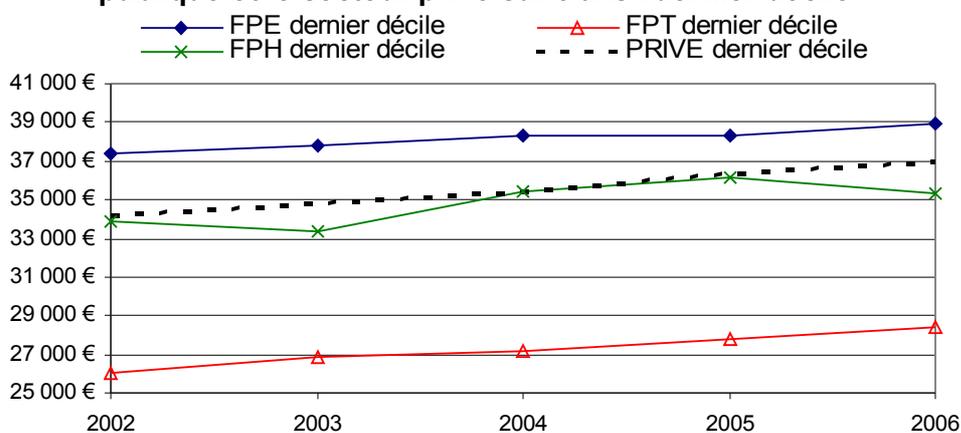


Note : le premier décile correspond aux 10% des agents ayant le salaire annuel net le plus faible.

Ecarts de salaires nets annuels entre la fonction publique et le secteur privé sur 5 ans : médiane



Ecarts de salaires nets annuels entre la fonction publique et le secteur privé sur 5 ans : dernier décile



Source : Insee, Drees / DGAFP

Champ pour la FPE : agents 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 hospitalier du secteur public (hors apprentis et stagiaires).

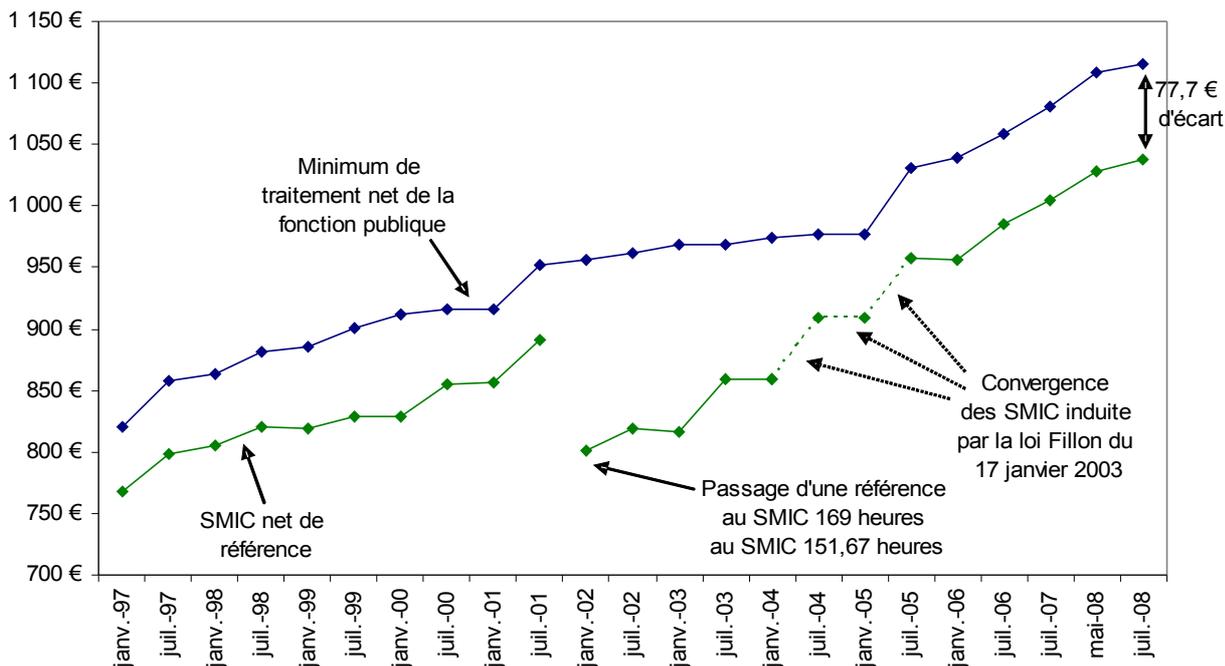
Champ pour le privé : Salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

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

Depuis le 1er juillet 2008, le minimum de traitement de la fonction publique est fixé à l'indice majoré 290. Ainsi, la cohérence entre le minimum de traitement mensuel brut de la fonction publique et le SMIC brut mensuel (1 321,02 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. Les agents titulaires de la fonction publique n'ont notamment pas de cotisations salariales liées au chômage ou à la maladie. Par ailleurs, des différences peuvent également apparaître dès lors que des primes et indemnités viennent s'ajouter au traitement brut. Au 1er octobre 2008, le traitement brut mensuel correspondant à l'indice minimum de traitement (IM 290) s'établit à 1 325,48 euros.

Évolution du minimum de traitement net de la fonction publique et du Smic net de référence

en euros



Source : DGAFP

Champ pour le SMIC : secteur privé

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

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.

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

en euros

Date	SMIC		Minimum de traitement de la fonction publique (2)	
	Montant mensuel brut	Montant mensuel net	Montant mensuel brut	Montant mensuel net
1 ^{er} janvier 1998	1 015,87	807,51	(3) 964,00 (4) 1 015,87	815,06 862,99
1 ^{er} juillet 1998	1 036,22	821,10	1 038,46	878,01
1 ^{er} janvier 1999	1 036,22	818,51	1 038,58	882,34
1 ^{er} juillet 1999	1 049,11	828,69	1 061,44	897,46
1 ^{er} janvier 2000	1 049,11	828,69	1 074,13	908,18
1 ^{er} juillet 2000	1 082,60	855,14	(3) 1 074,13 (4) 1 082,60	906,65 916,00
1 ^{er} janvier 2001	1 082,60	836,34	(3) 1 079,50 (4) 1 082,60	912,72 915,58
1 ^{er} juillet 2001	1 126,40	890,98	(3) 1 119,20 (4) 1 126,40	946,29 952,93
1 ^{er} janvier 2002	(1) 1 011,64	801,22	1 127,03	952,90
1 ^{er} juillet 2002	1 035,88	819,38	1 133,79	958,62
1 ^{er} janvier 2003	1 035,88	816,27	1 141,72	965,32
1 ^{er} juillet 2003	1 090,51	859,32	1 141,72	965,32
1 ^{er} janvier 2004	1 090,51	859,32	1 147,43	970,15
1 ^{er} juillet 2004	1 153,76	912,73	1 156,23	975,73
1 ^{er} juillet 2005	1 217,88	957,74	1 221,11	1 030,49
1 ^{er} juillet 2006	1 254,28	984,61	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	1 280,07	1 005,36	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	1 308,88	1 028,00	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	1 321,02	1 037,53	1 321,52	1 115,23

Source : DGAFF. Cf rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2007/2008.

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

- II -

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

II.1 – LES DEPENSES 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 (5,2 millions d'agents), les sources statistiques proviennent des différents organismes rattachés à chaque fonction publique : DGAFP, DGFIP, 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.

1) 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.

2) Poids des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel au sens de la première approche sont récapitulées dans le tableau suivant :

Les dépenses de personnel des 3 fonctions publiques de 2006 à 2008

Dépenses de personnel (en milliards d'euros)	2006	2007	2008
Dépenses de personnel de la FPE (1)	117,6	118,4	119,6
- rémunérations d'activité	73,6	73,8	73,1
- cotisations sociales (2)	42,5	43,2	45,2
Dépenses de personnel de la FPT	40,7	44,6 *	48,3 *
- rémunérations d'activité	nd	nd	nd
- cotisations sociales	nd	nd	nd
Dépenses de personnel de la FPH (établissements publics de santé uniquement)	35,9	37,3	nd
- rémunérations d'activité	23,9	24,7	nd
- cotisations sociales (3)	11,9	12,5	nd
Total des dépenses de personnel	194,2	200,3 *	nd

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

* Données provisoires. nd : non disponible.

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

(2) y compris la contribution employeur au CAS pensions et les prestations sociales pour la FPE. A titre informatif, la contribution employeur au CAS pensions s'élève à 30,8 milliards d'euros en 2006, 31,4 milliards d'euros en 2007 et 33,4 milliards d'euros en 2008 (civils, militaires et ouvriers d'Etat, format Lof).

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

Dépenses de rémunération des administrations publiques de 2006 à 2008

(au sens de la comptabilité nationale)

Dépenses de rémunération	2006		2007		2008	
	en milliards d'euros	en % du PIB	en milliards d'euros	en % du PIB	en milliards d'euros	en % du PIB
Administrations publiques centrales (1)	126,5	7,0%	128,2	6,8%	128,5	6,6%
dont Etat	115,2	6,4%	116,6	6,2%	116,9	6,0%
Administrations publiques locales (2)	55,8	3,1%	60	3,2%	63,9	3,3%
dont Collectivités locales	44	2,4%	47,7	2,5%	51,4	2,6%
Administrations de sécurité sociale	52,2	2,9%	53,6	2,8%	55,4	2,8%
dont Hôpitaux	42,3	2,3%	43,6	2,3%	45,5	2,3%
Toutes administrations publiques	234,5	13,0%	241,8	12,8%	247,7	12,7%
Produit Intérieur Brut	1 806,4	100,0%	1 894,6	100,0%	1 950,1	100,0%

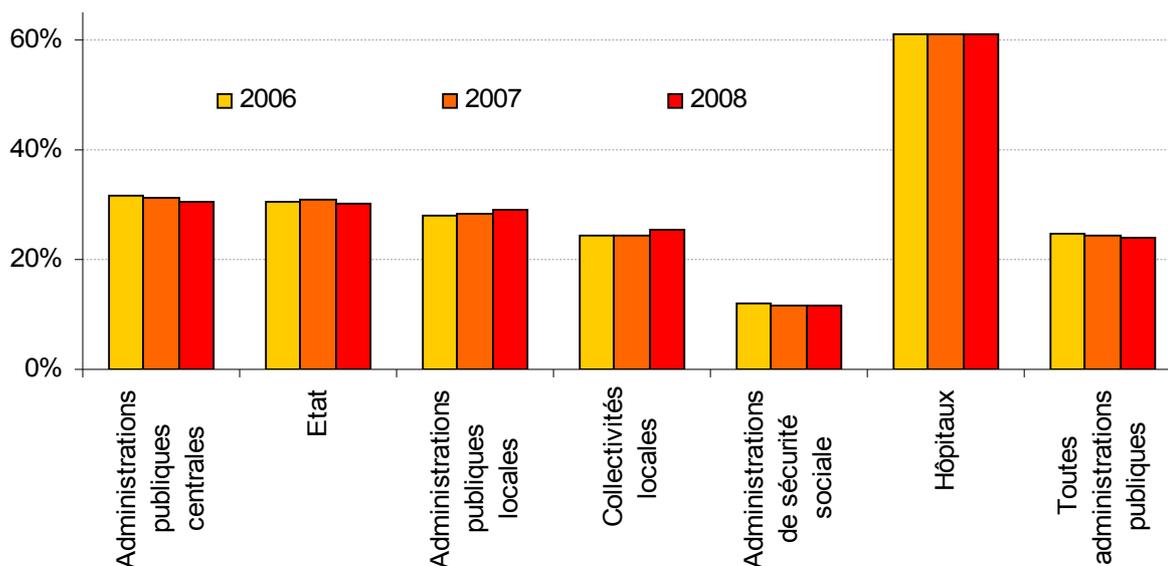
Source : Comptes de la Nation, Insee.

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

(1) Etat & divers organismes d'administration centrale

(2) Collectivités locales & divers organismes d'administration locale

Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif (au sens de la comptabilité nationale)



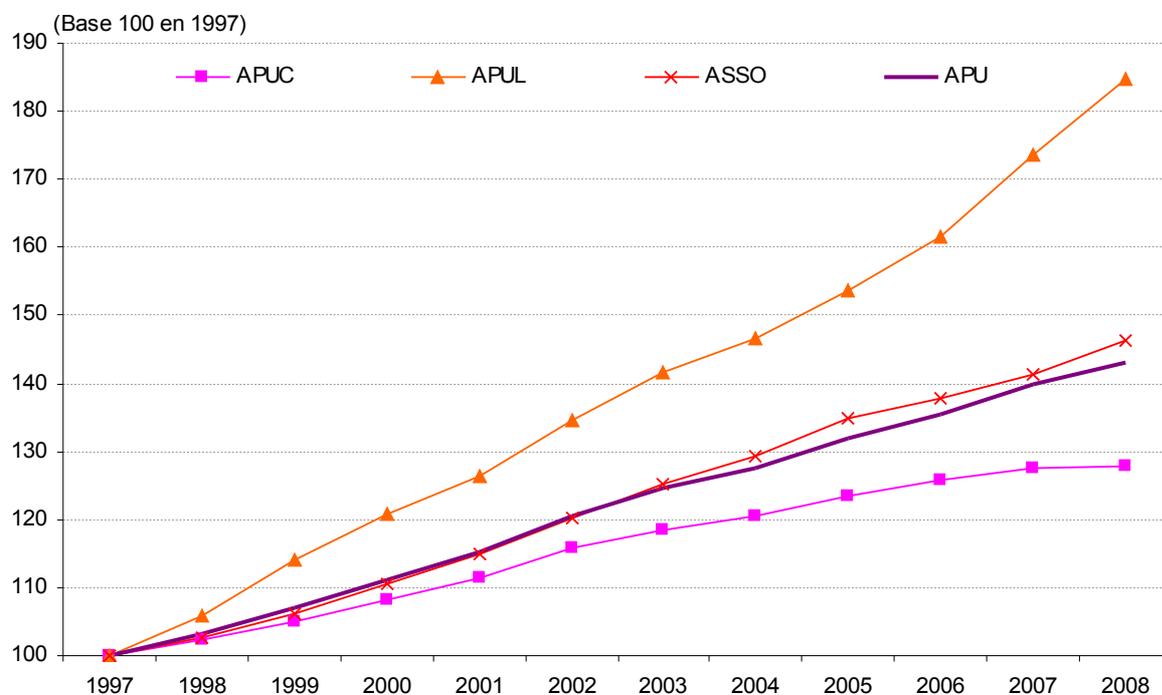
Source : Comptes de la Nation, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

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

II. 2 - L'EVOLUTION DES DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel des administrations publiques ont augmenté de 43 % entre 1997 et 2008 tandis que les prix (hors tabac) ont augmenté de 19 % sur la même période.

Evolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques (au sens de la comptabilité nationale)



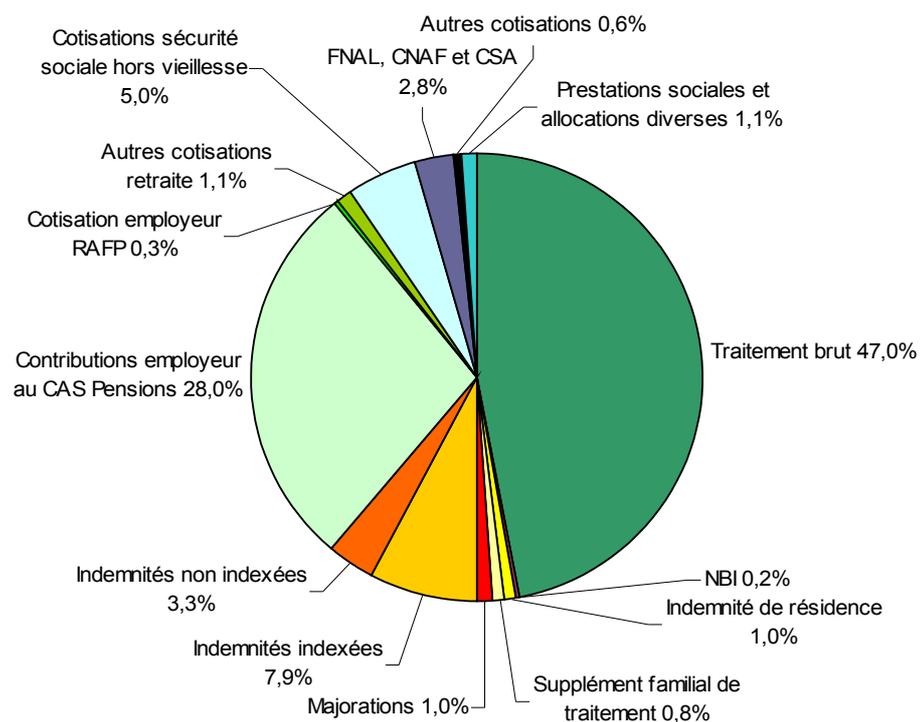
Source : Comptes de la nation / Insee.

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 2008 à 119,6 milliards d'euros, soit environ 6,1 % du PIB.

Les différentes composantes de dépenses de personnel de l'Etat en 2008 (budgets d'exécution)



Quelques chiffres clés :

Budget de l'Etat en 2008 : 278,2 milliards d'euros

Pensions civiles, militaires et ouvriers d'Etat versées en 2008 : 43,4 milliards d'euros

Contribution employeur de l'Etat au CAS Pensions en 2008 : 33,4 milliards d'euros

L'évolution des dépenses de personnel de 2006 à 2008 en euros courants (budgets d'exécution)

Ce nouveau tableau présente le détail de l'ensemble des dépenses de personnel en format LOLF (titre 2) et remplace le tableau précédent relatif à l'évolution des dépenses induites (ancien format).

Catégories et sous-catégories	En milliards d'euros		
	2006	2007	2008
Rémunérations d'activité	73,636	73,817	73,076
Traitement brut	57,166	57,207	56,224
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,228	0,223	0,218
Indemnité de résidence	1,162	1,157	1,138
Supplément familial de traitement	0,926	0,920	0,913
Majorations	1,147	1,171	1,181
Indemnités indexées	9,369	9,356	9,497
Indemnités non indexées	3,638	3,783	3,905
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000
Cotisations et contributions sociales	42,516	43,229	45,218
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	30,829	31,391	33,449
<i>CAS pensions civiles + ATI (1)</i>	<i>22,434</i>	<i>22,687</i>	<i>24,535</i>
<i>CAS pensions militaires (1)</i>	<i>7,480</i>	<i>7,703</i>	<i>7,896</i>
<i>Contributions au FSPOEIE</i>	<i>0,915</i>	<i>1,001</i>	<i>1,018</i>
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,359	0,358	0,363
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,392	0,273	0,275
Cotisations retraites autres	0,632	0,956	1,036
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,292	5,555	6,031
FNAL + CNAF + CSA	3,050	3,303	3,367
Autres (2) (3)	1,963	1,393	0,697
Prestations sociales et allocations diverses	1,420	1,306	1,286
Prestations sociales (3)	0,114	0,103	0,104
Remboursement transport	0,068	0,075	0,081
Capital-décès	0,057	0,057	0,051
Congé de fin d'activité (CFA)	0,108	0,003	0,000
Congé de longue durée (CLD)	0,250	0,256	0,262
Allocation de retour à l'emploi	0,404	0,350	0,300
Accidents du travail (3)	0,063	0,133	0,135
Autres	0,357	0,328	0,351
Total des dépenses de personnel (titre 2)	117,572	118,352	119,580
Dépenses annexes :			
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'Etat	39,461	41,443	43,394

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget)

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

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

(2) non compris les versements des affiliations rétroactives et les dépenses en 2006 de 2,38 Mds au catégorie 64.

(3) non compris le programme "pensions civiles et militaires de retraite".

II. 2.2 L'évolution des frais de personnel dans la fonction publique territoriale

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des frais de personnel des collectivités locales entre 2000 et 2009. Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et prestations sociales.

Sur la période 2000-2008 et pour l'ensemble des collectivités locales, les dépenses de personnel sont passés de 29,5 à 48,0 Mds d'euros, soit plus de 62 % d'augmentation.

Evolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales entre 2000 à 2009

DEPENSES DE PERSONNEL (1)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 *	2009**
- Régions	0,40	0,43	0,47	0,52	0,57	0,62	0,78	1,60	2,35	2,68
évolution annuelle	+8,2%	+7,8%	+10,0%	+10,6%	+9,4%	+8,4%	+26,5%	+103,7%	+47,0%	+14,4%
- Départements	4,18	4,47	4,82	5,21	6,13	6,56	7,07	8,33	9,93	10,78
évolution annuelle	+5,0%	+7,0%	+7,8%	+8,0%	+17,8%	+6,9%	+7,8%	+17,9%	+19,1%	+8,6%
- Communes	23,33	24,22	25,40	26,00	26,85	27,90	29,00	30,38	31,22	nd
évolution annuelle	+3,6%	+3,8%	+4,9%	+2,4%	+3,3%	+3,9%	+3,9%	+4,8%	+2,8%	nd
- Groupements à fiscalité propre (2)	1,59	1,85	2,29	2,82	3,07	3,50	3,85	4,20	4,53	nd
évolution annuelle	+2,4%	+16,3%	+23,7%	+22,8%	+8,9%	+14,0%	+10,1%	+9,1%	+8,0%	nd
Ensemble des collectivités locales	29,50	30,98	32,98	34,54	36,62	38,57	40,69	44,51	48,03	nd
évolution annuelle	+3,8%	+5,0%	+6,5%	+4,7%	+6,0%	+5,3%	+5,5%	+9,4%	+7,9%	nd
TOTAL DES DEPENSES (3)										
Ensemble des collectivités locales	133,77	138,45	145,35	151,19	167,01	177,79	187,57	200,59	206,27	nd

* Résultats provisoires

** Prévisions

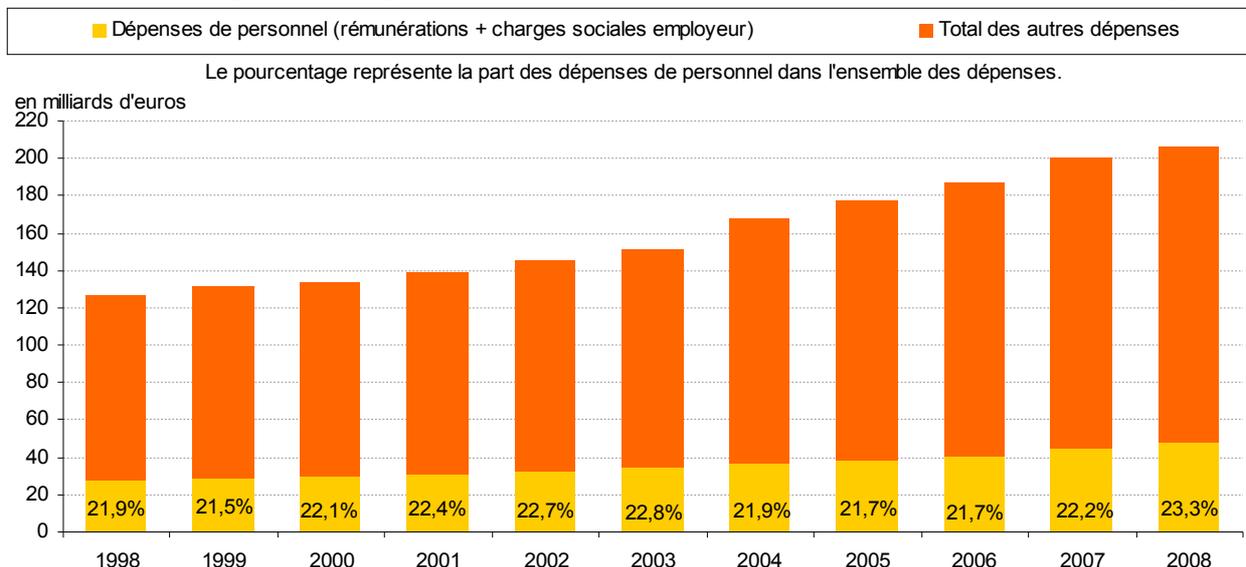
nd : non disponible

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

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

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

Evolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales de 1998 à 2008 (1)



Sources : DGCL & DGFIP

(1) Résultats 2008 provisoires. Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

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 2000-2007. 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 2007

<i>en milliards d'euros</i>								
Dépenses de personnel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Rémunérations du personnel non médical	15,842	16,226	17,113	17,634	18,070	18,314	18,948	19,553
évolution annuelle		2,4%	5,5%	3,0%	2,5%	1,4%	3,5%	3,2%
Rémunérations du personnel médical (1)	3,384	3,664	3,942	4,326	4,504	4,743	4,969	5,188
évolution annuelle		8,3%	7,6%	9,7%	4,1%	5,3%	4,8%	4,4%
Charges de sécurité sociale et de prévoyance (2)	6,167	6,449	6,806	7,166	7,476	7,852	8,179	8,514
évolution annuelle		4,6%	5,5%	5,3%	4,3%	5,0%	4,2%	4,1%
Taxe sur les salaires	1,769	1,829	1,913	1,980	2,055	2,085	2,244	2,307
Autres charges (3)	1,156	1,230	1,438	1,644	1,901	1,846	1,511	1,715
Ensemble des charges de personnel	28,318	29,399	31,211	32,749	34,005	34,840	35,851	37,278
évolution annuelle		4,0%	3,8%	6,2%	4,9%	3,8%	2,5%	2,9%
Dépenses totales	41,345	43,191	46,067	48,684	51,232	52,570	54,308	56,384
évolution annuelle		3,7%	4,5%	6,7%	5,7%	5,2%	2,6%	3,8%

Sources : DHOS & DGFIP

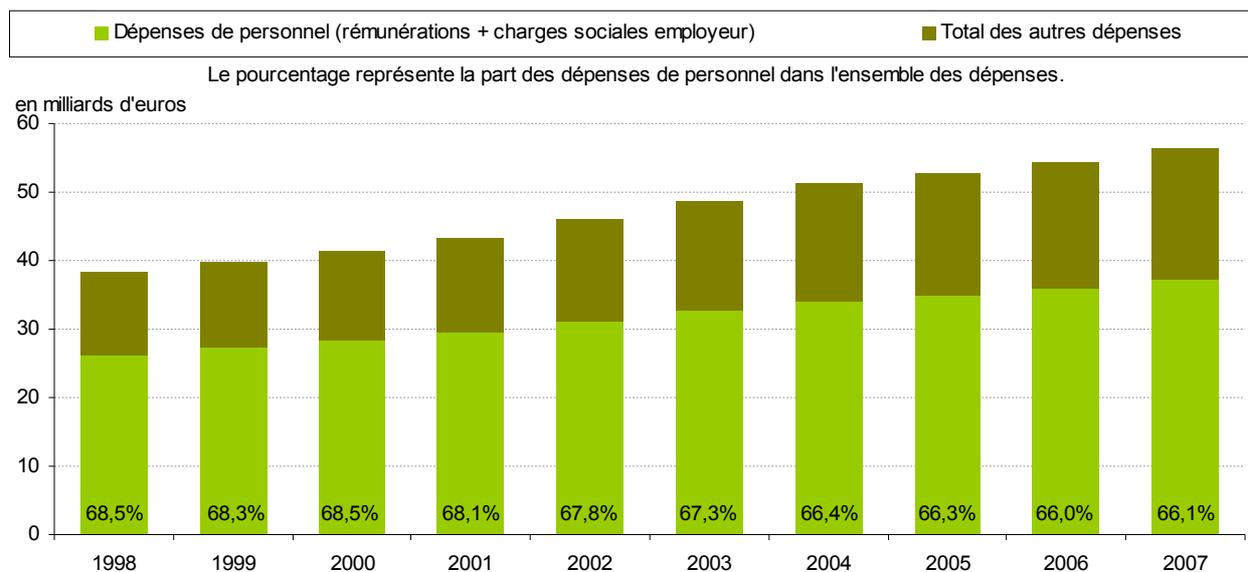
(1) Médecins hospitaliers

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

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés, d'où la baisse du montant de cette ligne à partir de 2006.

Sur l'ensemble des établissements publics de santé, le montant des dépenses de personnel pour 2007 s'établit à 37,28 Mds €.

Evolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé entre 1998 et 2007



Sources : DHOS & DGFIP