



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

**LES PROPOSITIONS DE MESURES
EN MATIÈRE SALARIALE**

Janvier 2006

PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIERE SALARIALE

Evolution des rémunérations

Dispositif existant

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires a une triple origine : des mesures générales; des mesures catégorielles; des mesures individuelles.

Certaines de ces mesures ont vocation à concerner l'ensemble des agents ou présentent un caractère automatique, tels les avancements d'échelon. Les autres traduisent la politique de ressources humaines des différentes administrations ou l'effort individuel de progression des agents.

En 2005, au-delà des mesures générales constituées d'une augmentation de la valeur de point et de l'attribution de points d'indice, une indemnité exceptionnelle de sommet de grade a permis d'assurer le maintien du pouvoir d'achat des agents ne bénéficiant plus, compte tenu de leur ancienneté, d'avancement d'échelon automatique.

⇒ MESURE PROPOSEE :

La démarche proposée par le Gouvernement consiste à aborder la discussion sur l'évolution de la rémunération en 2006 et 2007 autour de 3 volets :

- Les composantes fixes de l'évolution de la masse salariale : point d'indice, avancement automatique d'échelon, mesures catégorielles indiciaires;
- Les composantes variables de la rémunération en fonction notamment de l'évolution du produit intérieur brut (PIB) et des gains de productivité dégagés par les administrations;
- L'intérêt de pérenniser ou d'améliorer le système d'indemnité exceptionnelle pour garantir le maintien individuel du pouvoir d'achat.

PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIERE SALARIALE

Reconnaissance des résultats Développement des intéressements de service

Dispositif existant

Il existe déjà des dispositifs ministériels visant à valoriser une culture de la performance.

- Le ministère de l'intérieur pour la police nationale avec un mécanisme visant à valoriser la culture de la performance en matière de sécurité intérieure et reposant sur plusieurs volets : un volet collectif reposant sur un taux forfaitaire, un volet individuel variable et un volet spécifique grands évènements.
- Le ministère de la défense pour la gendarmerie avec des primes ad hoc comportant un volet collectif et un volet individuel
- Le ministère des finances avec des primes par service en fonction de l'atteinte de résultats collectifs.

Le contexte rénové de la LOLF induit une logique d'évaluation de la performance des politiques publiques et rend nécessaire une meilleure reconnaissance des efforts fournis par les agents qui concourent à cette performance.

⇒ MESURE PROPOSEE :

Bilan des dispositifs existants et information sur les perspectives en la matière.

VOLET SALARIAL

SUPPORT DOCUMENTAIRE

SOMMAIRE

INTRODUCTION : Eléments de définition et chiffres clés	2
I – LES REMUNERATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE	5
I.1 – LES FACTEURS DE PROGRESSION DES REMUNERATIONS	6
<i>I.1.1 – Bilan des mesures générales</i>	
<i>I.1.2 – Bilan des mesures catégorielles</i>	
I.2 – LES INDICATEURS TYPES D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS	9
<i>I.2.1 - Définition des indicateurs</i>	
<i>I.2. 2- Données chiffrées des indicateurs sur la période 1990-2003</i>	
I.3 – LES ELEMENTS DE COMPARAISONS SALARIALES PUBLIC-PRIVE	12
I.3.1 – Comparaison des salaires moyens	
I.3.2 – Comparaison du minimum de traitement et du SMIC	
II – LES DEPENSES DE FONCTION PUBLIQUE DANS LES FINANCES PUBLIQUES	15
II.1 - Les dépenses de personnel	16
II. 2 - L'évolution des dépenses de personnel	17
<i>II.2 1- L'évolution des dépenses induites de la FPE</i>	
<i>II.2.2 - L'évolution des frais de personnel dans la FPT</i>	
<i>II. 2.3 - L'évolution des charges de personnel dans la FPH</i>	

INTRODUCTION

Éléments 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). Au 1^{er} novembre 2005, la valeur du point est fixée à 53,711 €.

Le **salaire 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.

Quelques chiffres clés en matière de rémunération

Traitements indiciaires caractéristiques des 3 fonctions publiques au 01/11/2005

Niveau de traitement	Indice majoré	Traitement mensuel brut	Traitement mensuel net (1)
Minimum	275	1 230,88 €	1 038,74 €
Sommet de grille	820	3 670,25 €	3 063,36 €
Début hors échelle	HE A1	3 888,10 €	3 245,34 €
Sommet hors échelle	HE G	6 713,88 €	5 603,97 €

Source DGAFP

(1) cotisations déduites : Retenue pour pension (7,85%), CSG (7,5%), CRDS (0,5%) et cotisation solidarité pour IM>313

Salaires nets moyens dans les 3 fonctions publiques

(en euros)	en 2002	en 2003
Fonction publique d'Etat (FPE)	2 026 €	2 072 €
Fonction publique territoriale (FPT)	1 544 €	nd
Fonction publique hospitalière (FPH)	1 805 €	nd
<i>Secteur privé</i>	1 778 €	1 811€

Source INSEE Première et INSEE : Enquête sur les Coûts et les carrières dans les établissements publics de santé (champ agent de la FPH)

Comparaison des éléments du salaire net en 2003 FPE et FPH

Salaire annuel moyen	FPE % du salaire brut	FPH % du salaire brut
- Traitement indiciaire brut	83,4%	77,3%
- Indemnité de résidence	0,9%	0,9%
- Supplément familial de traitement	1,1%	1,2%
- Primes et rémunérations annexes	14,6%	20,6%
- Salaire brut	100 %	100 %
- Prélèvements sociaux	-15,7%	-15,1%
Salaire net de prélèvement	84,3%	84,9%

Source : INSEE, exploitation des fichiers de paie des agents de l'Etat. Résultats provisoires. Champ : agents des services civils de l'Etat et Enquête sur les Coûts et les carrières dans les EPS. Champ: agents de la FPH Retraitement DGAFP

Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements au 31/12/2003

(en euros)	Fonction publique de l'Etat
1er décile =D1	1 339 €
2e décile	1 527 €
3e décile	1 673 €
4e décile	1 808 €
5e décile ou médian	1 965 €
6e décile	2 135 €
7e décile	2 330 €
8e décile	2 614 €
9e décile = D9	3 149 €
D9/D1	2,35

Source INSEE Première 2003 - dernière année de comparaison disponible

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 nette des agents de l'Etat : traitement indiciaire, primes, prélèvements et cotisations sociales. Les résultats provisoires (publiés dans la brochure INSEE première) ne concernent que les agents des services civils de l'Etat. Les résultats définitifs, incluant le ministère de la défense, les établissements publics et l'enseignement privé sous contrat sont publiés tous les 2 ans (années paires) dans le bulletin INSEE résultat.

C'est l'indicateur le plus fiable d'évolution des rémunérations dans la fonction publique de l'Etat mais sa parution tardive (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 générales et catégorielles, effet de carrière, effet des entrées et sorties) sur l'évolution de la masse salariale d'une année sur l'autre.

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

Pour la fonction publique territoriale

Les déclarations annuelles des données sociales de l'INSEE :

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

Les bilans sociaux des collectivités :

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

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

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

Pour la fonction publique hospitalière

Pour la fonction publique hospitalière, une exploitation des fiches de paie est également réalisée par la Direction des hôpitaux et la DREES. Mais aucune donnée n'existe sur la fonction publique territoriale, à l'exception d'une exploitation des DADS portant sur l'année 1999.

Seule l'enquête coûts et carrières réalisée annuellement par la DHOS permet de connaître les éléments sur la rémunération nette des agents de la fonction publique hospitalière. Chaque année, l'enquête couvre une période de 5 ans.

Une bonne part des résultats est issue d'informations relatant l'historique de carrière des agents sur les 5 dernières années ; les informations concernant les rémunérations sont directement issues de données de paie des 2 dernières années.

L'enquête est réalisée sur un échantillon d'établissements représentatifs de la distribution des personnels en filières ; il comprend 137 établissements rassemblant 37,4% du personnel hospitalier. A l'issue de la collecte d'informations, 118 établissements ont été traités :

- 17 CHR (dont l'APHP et l'APHM) (représentativité de 64,9 % pour le personnel non médical),
- 72 CH (représentativité de 17,1 % pour le personnel non médical),
- 17 HL (représentativité de 5,9 % pour le personnel non médical),
- 12 CHS en psychiatrie (représentativité de 18,5 % pour le personnel non médical).

Méthodologie d'évaluation des rémunérations moyennes

Les comparaisons indiquent une évolution des salaires moyens par tête de la fonction publique plus rapide que celle des salaires du secteur privé.

Il faut néanmoins tenir compte de 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 indiciaire brut est calculé par l'INSEE à partir d'un échantillon de corps, grades et échelons représentatifs de l'ensemble des agents titulaires civils et militaires.

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

L'INSEE publie par ailleurs pour chacun des deux secteurs les taux de croissance en moyenne annuelle des salaires moyens.

- | -

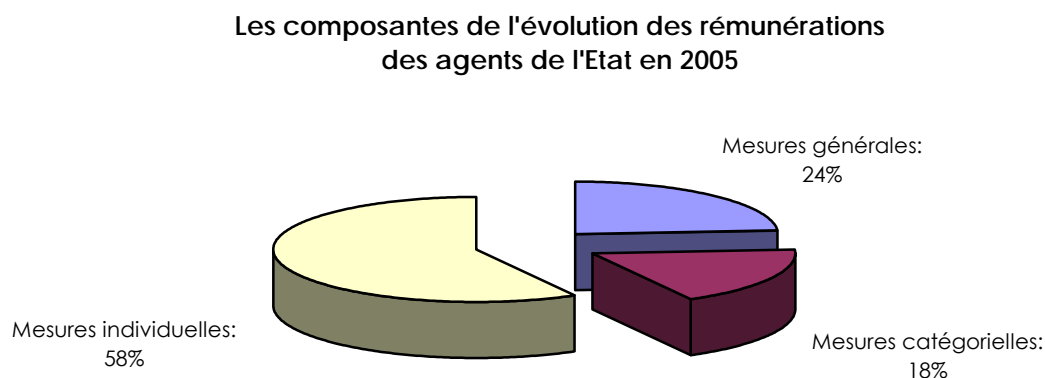
**LES REMUNERATIONS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

I.1 – LES FACTEURS DE PROGRESSION DES REMUNERATIONS

✚ L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures générales ;
- des mesures catégorielles.

Elle dépend également des mesures d'avancement individuelles ou glissement vieillesse technicité (GVT) positif.



Source DGAFP – estimation 2005

✚ **Les mesures générales** concernent potentiellement la **totalité** des agents.

ex. revalorisation du point fonction publique (1,8 % en 2005) ou attribution de points d'indice majorés sur tout ou partie de la grille indiciaire (attribution de 1 à 12 points d'indice majoré respectivement pour les IM 274 à 263 au 1^{er} juillet 2005).

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

Il existe 3 types de mesures catégorielles :

- les transformations d'emplois ;

ex. transformation des instituteurs en professeurs des écoles transformation des emplois de puéricultrices territoriales de catégorie B en catégorie A..

- les mesures indemnitaires ;

ex. revalorisation de la prime de résultat au ministère de l'Intérieur.

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

ex. passage de la catégorie B type en CII du cadre d'emploi des techniciens supérieurs territoriaux et de greffiers en 2003 ou fusion des échelles 2 et 3 de la catégorie C en 2005.

✚ **Les mesures individuelles** s'appliquent à une ou plusieurs personnes 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 dont l'administration peut changer chaque année la répartition en fonction de sa politique de gestion des ressources humaines.

ex: changement de grade ou de corps.

Le GVT positif moyen est actuellement estimé à 2 % pour la fonction publique d'Etat.

I.1 1 - Bilan des mesures générales de 1990 à 2005

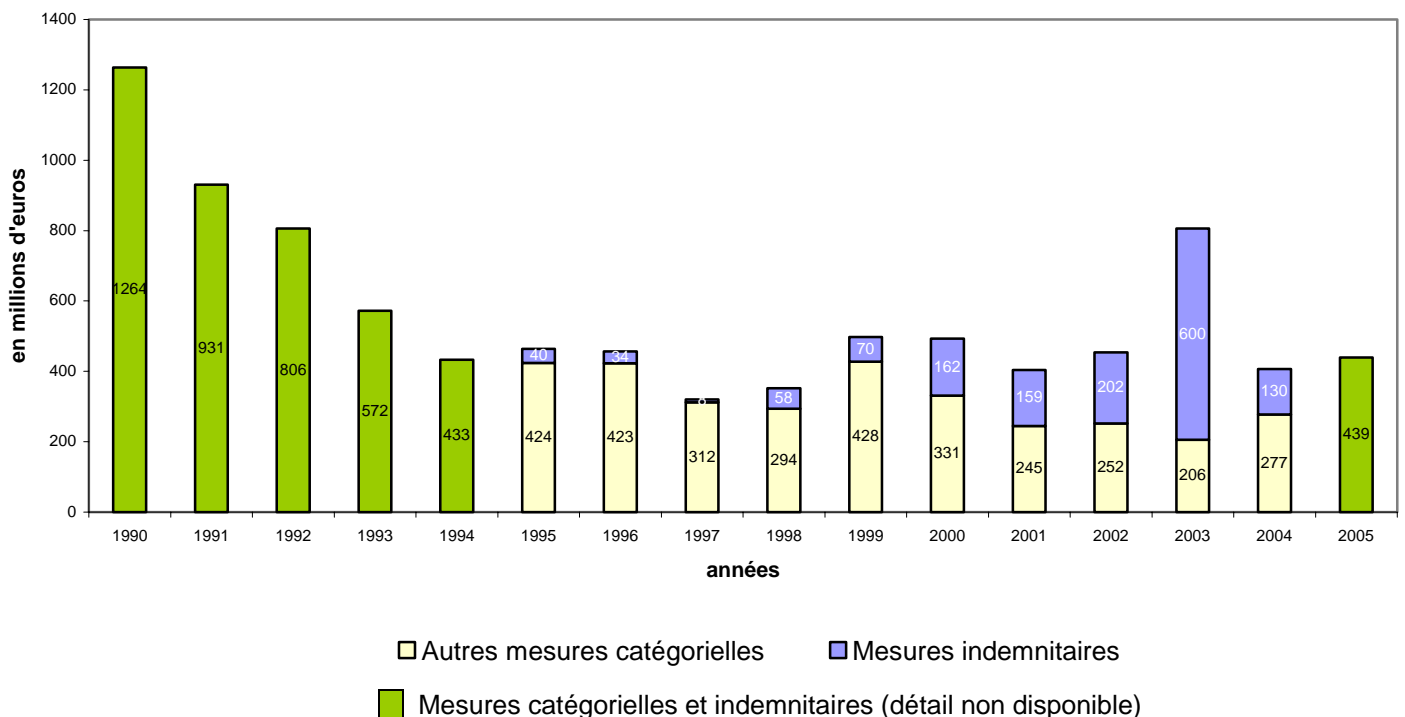
Année	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100 en euros	Points uniformes	Observations
1990	1er janvier (1)	0,5%	4309,73	1	Relèvement rétroactif décidé en avril 1990
	1er avril	1,2%	4361,11		
	1er décembre	1,3%	4416,91	3	Attribution de points pour les agents rémunérés au minimum de traitement au 1er décembre 1990
1991	1er août	0,5%	4439,01	2	Années couvertes par accord salarial
	1er novembre	1,0%			Relèvement rétroactif décidé en novembre 1991
1992	1er février	1,3%	4 540,54		
	1er octobre	1,4%	4 602,44		
1993	1er février	1,7%	4 681,86		Année couverte par 2 accords salariaux
1994	1er janvier (1)	0,7%	4 714,64		Années couvertes par l'accord salarial du 9 novembre 1993
	1er août (1)	0,5%	4 738,12		
	1 ^{er} décembre (1)	1,1%	4 790,25		
1995	1er mars	1,2%	4 847,73		
	1er novembre	1,4%	4 915,57		
1997	1er mars	0,5%	4 940,11		
	1er octobre	0,5%	4 964,81		
1998	1er avril	0,8%	5 004,60		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(2)
	1er novembre	0,5%	5 029,29		
1999	1er avril	0,5%	5 054,45	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(2)
	1er décembre	0,8%	5 094,69	1	Attribution d'1 point uniforme

2000	1er décembre	0,5%	5 120,15		
2001	1er mai	0,5%	5 145,76	1 à 5	Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350.
	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.
	1er novembre	0,7%	5 181,74		
2002	1er mars	0,6%	5 212,84		
	1er décembre	0,7%	5 249,33		
2004	1er janvier	0,5%	5 275,58	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%	5 301,96	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 juillet	0,5%	5 328,47		
	1er novembre	0,8%	5 371,10		

(1) Sauf pour les indices majorés ≤ 275 : + 1% au 1/1/94 (31 018 F), + 0,5% au 1/8/94 (31 173 F), + 0,8% au 1/12/94 (31 422 F).

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

I.1 2 - Bilan des mesures catégorielles de 1990 à 2005



Source : Rapport sur les rémunérations et les pensions de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances.

Ces chiffres, qui reflètent les inscriptions budgétaires des mesures, comprennent jusqu'en 1998 les effets du protocole Duraufour, les effets des plans Education (Jospin, Lang, Bayrou) sur toute la période couverte par le tableau et les effets de l'accord salarial de 1998 (repyramidage en catégorie C)

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

I.2.1 - Définition des indicateurs

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

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

↳ **La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** retrace l'évolution de la feuille de paye des agents présents d'une année sur l'autre en prenant en compte les mesures générales, les mesures salariales dites catégorielles, les mesures d'avancement individuel et les requalification des emplois. Elle constitue une moyenne.

La RMPP prend en compte l'effet financier d'évènements de différentes natures : évolution de la qualification individuelle des agents, requalification des emplois, et mesures générales ou catégorielles. Elle permet d'illustrer l'évolution du pouvoir d'achat des agents d'une année sur l'autre.

L'intérêt de cet indicateur est de prendre en compte l'ensemble des éléments de progression de la rémunération : les mesures générales, les mesures catégorielles et indemnitaires, et le déroulement de carrière de l'agent.

Pour la première fois cette année, des travaux récents de l'INSEE permettent de présenter la RMPP par catégorie d'agents. Ces évaluations montrent que sur la période 1997-2003, le pouvoir d'achat des agents présents d'une année sur l'autre a progressé de plus de 2% en moyenne par an.

Cet indicateur doit être complété par d'autres éclairages permettant d'appréhender l'évolution de la rémunération des agents qui ne peuvent plus progresser dans leur carrière.

↳ **Le salaire moyen par tête (SMPT)** mesure l'évolution de la masse salariale sans tenir compte des variations d'effectifs mais en prenant en compte, outre les mesures retenues par la RMPP, les effets des mouvements d'entrées et de sorties des agents.

Ce n'est pas un outil utilisable dans la négociation salariale, car sa variation dépend plus d'effets de structure que de l'évolution des rémunérations des agents.

Outre ces éléments, une approche complémentaire pourrait être de suivre l'évolution du salaire moyen indiciaire des fonctionnaires à échelon, grade et corps donné.

En effet, s'agissant de l'évolution des traitements, il convient de prendre en compte le fait que le traitement indiciaire d'un fonctionnaire est le résultat d'une multiplication entre un indice – traduit en nombre de points qui correspond à sa place dans une grille en fonction de sa qualification, de sa carrière – et la valeur de ce point d'indice.

↳ **L'évolution moyenne de la grille indiciaire** permet d'observer l'effet combiné de la revalorisation du point fonction publique, d'une part, et de l'évolution du nombre de points d'indice attaché à chaque échelon de chaque grille statutaire, d'autre part, observée à l'occasion des réformes statutaires survenues au cours d'une période de référence.

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

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

Cette approche pourrait être affinée en y ajoutant les autres mesures indiciaires dont bénéficient les fonctionnaires (avancement d'échelon, de grade, reclassements).

Des travaux complémentaires avec l'INSEE pourraient avoir lieu sur cette question.

I.2.2 - Données chiffrées des indicateurs sur la période 1990-2003

Evolution de la valeur du point fonction publique																
Année	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
en niveau (%)	3,0	1,5	2,7	1,7	2,3	2,6	0,0	1,0	1,3	1,3	0,5	1,2	1,3	0,0	0,5	1,8
Evolution du point fonction publique de 1990 à 2003 : 21,8 %																

Source : DGAFP.

Evolution de la RMPP (en brut)																
Année	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ensemble	nd	5,6	3,0	5,9	3,8	4,8	3,1	2,9	3,2	3,5	4,0	3,9	4,5	3,7	3,0	3,5
Catégorie A	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	3,6	3,7	3,9	4,1	3,9	3,5	nd	nd
Catégorie B	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	3,8	3,3	3,3	3,5	4,4	4,1	nd	nd
Catégorie C	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	3,2	3,3	3,2	3,5	4,9	3,7	nd	nd
Evolution de la RMPP de 1990 à 2003 : 66,3 %																

Source INSEE Première, exploitation du fichier de paye des agents de l'Etat (euros courants). * Prévisions DB
nd : non disponible

Evolution du SMPT (en brut)																
Année	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
SMPT	ns	4,0	1,0	4,5	2,5	3,6	2,6	1,4	1,5	1,7	2,1	1,9	2,0	1,6	1	1,5
Evolution du SMPT de 1990 à 2003 : 35,0 %																

Source INSEE Première, exploitation du fichier de paye des agents de l'Etat (euros courants). * Prévisions DB. ns : non significatif

Evolution moyenne de la grille indiciaire	
Année	De 1990 à 2003
Ensemble	24,5%
Catégorie A	22,9%
Catégorie B	25,3%
Catégorie C	27,2%

Source : DGAFP, exploitation des fichiers de paye (1) Calculs portant sur 80% de l'effectif réel.

Evolution des prix (hors tabac)																
Année	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
en moyenne annuelle	ns	3,2	2,3	1,8	1,4	1,7	1,9	1,1	0,6	0,5	1,6	1,6	1,8	1,9	1,7	1,8
Inflation de 1990 à 2003 : 23,3%																

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) ns non significatif.

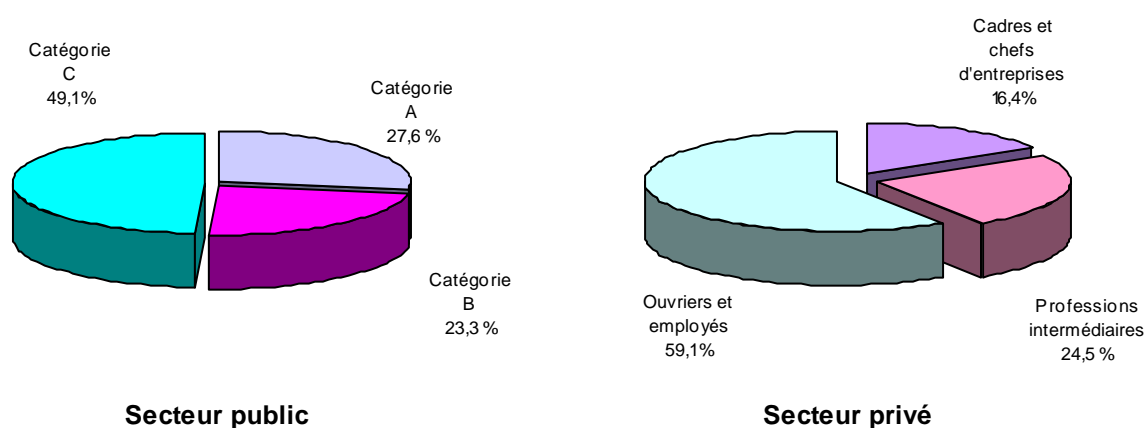
I.3. – LES ELEMENTS DE COMPARAISON PUBLIC-PRIVE

Précisions méthodologiques :

Il existe plusieurs éléments pour comparer le secteur public et le secteur privé (SMPT, salaire net mensuel moyen, salaire minimum...), mais il faut néanmoins tenir compte des différences :

- dans les structures des effectifs (27,6% de catégorie A dans la fonction publique contre 16,4 % de cadres dans le secteur privé...);
- dans la différence de taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Structure professionnelle en 2003 des 3 fonctions publiques et du secteur privé



I.3. 1 - Comparaison des salaires moyens

La distribution des salaires mensuels nets de prélèvements constitue une donnée de comparaison intéressante des rémunérations entre secteur public et secteur privé. Cet indicateur ne concerne toutefois que la fonction publique d'Etat.

Distribution des salaires mensuels nets de prélèvements au 31/12/2003

(en euros)	Fonction publique de l'Etat	secteur privé
1er décile =D1	1 339 €	978 €
2e décile	1 527 €	1 095 €
3e décile	1 673 €	1 203 €
4e décile	1 808 €	1 321 €
5e décile ou médian	1 965 €	1 455 €
6e décile	2 135 €	1 622 €
7e décile	2 330 €	1 842 €
8e décile	2 614 €	2 196 €
9e décile = D9	3 149 €	2 909 €
D9/D1	2,35	3,0

Source INSEE Première 2003 - dernière année de comparaison disponible

✚ Pour permettre une comparaison des salaires du privé avec ceux du public pour les trois fonctions publiques, il convient de comparer les salaires nets moyens par catégories socioprofessionnelles.

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

Comparaison des salaires nets mensuels moyens de la FPE et du secteur privé en 2003

Catégorie socioprofessionnelle	en euros	
	FPE	PRIVE
moyen	2 072 €	1 811 €
médian	1 965 €	1 455 €
cadres, dont:	2 462 €	3 577 €
cadres (hors enseignement)	3 420 €	
enseignants	2 327 €	
profession intermédiaire, dont:	1 754 €	1 845 €
techniciens	1 836 €	
administratifs	1 992 €	
enseignants	1 541 €	
police et prisons	2 523 €	
employés, ouvriers, dont:	1 550 €	1 302 €
administratifs	1 527 €	
ouvriers	1 304 €	
police et prisons	1 959 €	

Source : INSEE (DADS)

Comparaison des salaires nets mensuels moyens de la FPH et du secteur privé en 2003

Catégorie socioprofessionnelle (regroupée)	en euros	
	FPH	PRIVE
Médecins, pharmaciens	3 483 €	4 650 €
Cadres direction, adm, gestion	3 166 €	3 583 €
Personnels soignants et sociaux	2 088 €	1 922 €
Personnels administratifs et techniciens	1 894 €	1 802 €
Agents de service et employés adm	1 508 €	1 300 €
Ouvriers	1 523 €	1 365 €
Toutes PCS confondus	1 909 €	1 733 €
Toutes PCS hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis	1 744 €	1 561 €

Source DREES (DADS 2003)

Comparaison des salaires nets mensuels moyens dans les collectivités territoriales et du secteur privé fin 2002

Catégorie socioprofessionnelle	en euros	
	FPT	PRIVE
Cadres	2 678 €	3 377 €
Professions intermédiaires	1 712 €	1 775 €
Employés et ouvriers	1 349 €	1 274 €

Source INSEE chiffres clés DADS 2002

Champ : Salaires nets annuels moyens des salariés à temps complet des collectivités territoriales

I.3.2 – Comparaison du minimum de traitement et du SMIC

Depuis le 1^{er} juillet 2005, le minimum de traitement de la fonction publique est fixé à l'indice majoré 274, suite à l'attribution de points d'indice différencié.

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

Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1997

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique (1)		
	Taux horaire	Montant mensuel brut	Montant mensuel net	indice majoré	Montant mensuel brut	Montant mensuel net
janv-97	5,78	976,71 €	768,43 €	233	954,45 €	798,82 €
				233	976,71 €	820,26 €
juil-97	6,01	1 015,87 €	798,83 €	233	959,21 €	802,81 €
				233	1 015,87 €	857,37 €
janv-98	6,01	1 015,87 €	807,51 €	233	964,00 €	815,06 €
				233	1 015,87 €	862,99 €
juil-98	6,13	1 036,22 €	821,10 €	249	1 038,46 €	878,01 €
janv-99	6,13	1 036,22 €	818,51 €	249	1 038,58 €	882,34 €
juil-99	6,21	1 049,11 €	828,69 €	252	1 061,44 €	897,46 €
janv-00	6,21	1 049,11 €	828,69 €	253	1 074,13 €	908,18 €
juil-00	6,41	1 082,60 €	855,14 €	253	1 074,13 €	908,65 €
				253	1 082,60 €	916,00 €
janv-01	6,41	1 082,60 €	836,34 €	253	1 079,50 €	912,72 €
				253	1 082,60 €	915,58 €
juil-01	6,67	1 126,40 €	890,98 €	261	1 119,20 €	946,29 €
					1 126,40 €	952,93 €
janv-02	6,67	1 011,64 €	801,22 €	261	1 127,03 €	952,90 €
juil-02	6,83	1 035,88 €	819,38 €	261	1 133,79 €	958,82 €
janv-03	6,83	1 035,88 €	816,27 €	261	1 141,72 €	965,32 €
juil-03	7,19	1 090,51 €	859,32 €	261	1 141,72 €	965,32 €
janv-04	7,19	1 090,51 €	859,32 €	263	1 147,43 €	970,15 €
juil-04	7,61	1 153,76 €	912,73 €	263	1 158,23 €	975,73 €
juil-05	8,03	1 217,88 €	959,71 €	275	1 221,11 €	1 030,49 €

Source DGAFP

SMIC de 1997 au 1^{er} juillet 2001 calculé sur la base hebdomadaire de 39h (169 h mensuelle) A partir du 1^{er} janvier 2002 sur la base de 35h (151,67 h mensuelle). Les montants pour la fonction publique sont donnés hors indemnité différentielle instituée le 1^{er} juillet 1991

(1) traitement minimum des agents titulaires en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %)

Au 1^{er} juillet 2005, la convergence est assurée entre le minimum de traitement mensuel brut de la fonction publique : (indice minimum x valeur du point /12 soit 275 x 53,2847 = 1221,11euros) et du SMIC brut mensuel (1217,88 euros). 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.

- II -

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

II.1 - Les dépenses de personnel

✚ Définitions

Les **rémunérations d'activité** comprennent la masse des rémunérations brutes, y compris la part salariale des cotisations sociales, versées aux personnels permanents à temps complet en activité.

Les **frais de personnel** incluent l'ensemble des rémunérations d'activité, les cotisations et prestations sociales ainsi que les pensions civiles et militaires de retraite.

Les **dépenses induites** pour la fonction publique d'Etat comprennent principalement les rémunérations d'activité, les cotisations et prestations sociales, les pensions.

✚ Poids des dépenses de personnel

Avertissement méthodologique

Il existe deux approches de la notion du personnel public, la première, administrative, consiste à dénombrer, les personnels qui fonctionnaires, relèvent des titres II, III et IV du statut général de la fonction publique, ou qui, fonctionnaires ou non fonctionnaires, dépendent d'administration ou d'organismes relevant de ces textes (définition par le statut de l'employeur).

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

Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB en 2004

(au sens de la comptabilité nationale)

	Part dans les dépenses propres	Part du PIB (produit intérieur brut)
Etat	30%	7%
Administrations publiques centrales (Etat et les organismes divers d'administration centrale)	28%	7%
Administrations publiques locales (collectivités locales et les organismes divers d'administration locale)	29%	3%
Administrations de sécurité sociale	12%	3%
Toutes administrations publiques	25%	13%

Source : INSEE, compte provisoire des administrations publiques

Pour mémoire : PIB 2004 : 1.648 Mds€

Les frais de personnel des 3 fonctions publiques en 2004

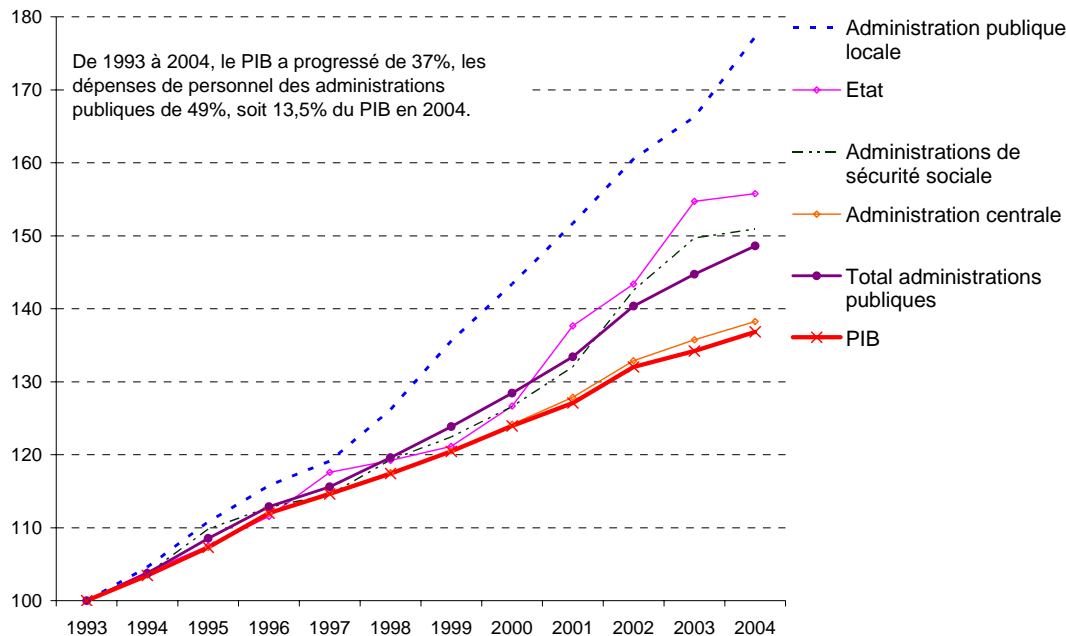
en milliards d'euros	Etat	FPT	FPH	Total
Frais de personnel (Mds€)	114,4	37,0	33,3	184,7
dont rémunérations d'activité	67	nd	22,3	
dont cotisations	47,4	nd	11	
dont pensions	34,2	nd	nd	

Sources : INSEE, Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraite de la FP annexe au PLF, DGCP et DGC, DREES. nd : non disponible

II. 2 - L'évolution des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel des administrations publiques évoluent plus vite que le produit intérieur brut. De 1993 à 2004, le PIB a progressé de 37 % tandis que les dépenses de personnel augmentaient de 49 %.

Évolution des dépenses de personnel des administrations publiques



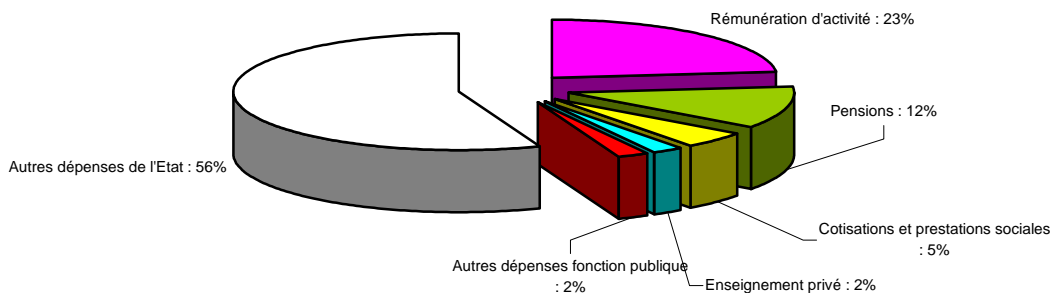
Source : Direction du budget.

II. 2 1. L'évolution des dépenses induites de la FPE

Pour la seule fonction publique de l'Etat, les dépenses induites, se montent en 2004 à 123,86 milliards d'euros, soit plus de 7 % du PIB.

Ces chiffres n'incluent pas les dépenses de personnel des établissements publics subventionnés par l'Etat ni les pensions des anciens combattants et victimes de guerre.

Dépenses induites par la fonction publique dans le budget de l'Etat en 2004 (exécution)



Source : Direction du Budget

L'évolution des dépenses induites de 1999 à 2004 en milliards d'euros (exécution)

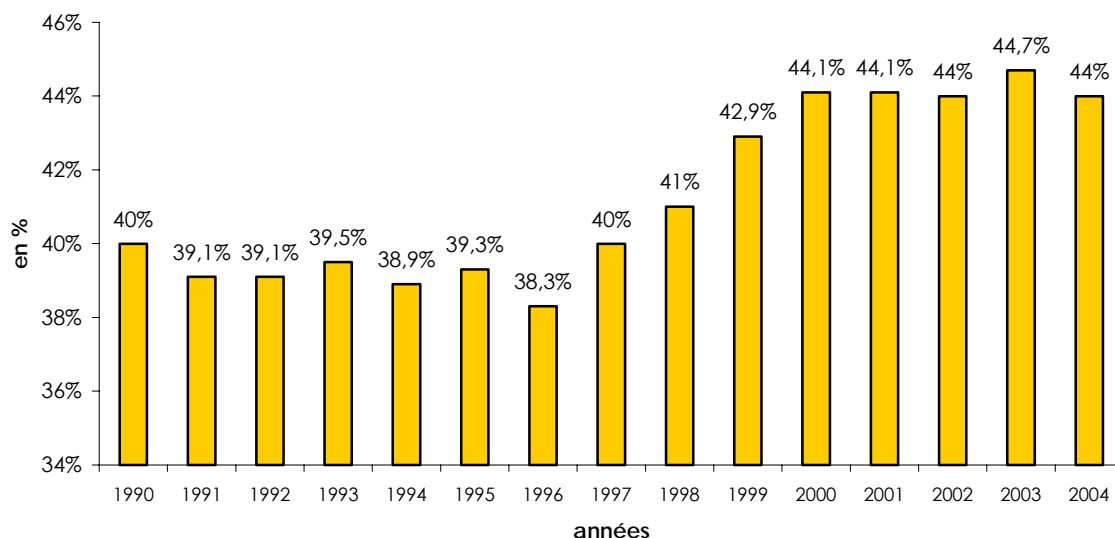
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
I						
Rémunérations principales (brutes)	48,372	49,105	50,175	51,699	52,305	52,709
Indemnités résidentielles	1,135	1,294	1,333	1,457	1,473	1,393
Primes et indemnités	8,061	8,778	9,223	10,079	10,448	10,742
Supplément familial de traitement	0,656	0,688	0,692	0,709	0,717	0,72
Autres charges connexes, NBI (1)	0,798	0,812	0,865	0,879	0,948	1,03
Crédits non ventilés	0,307	0,355	0,388	0,378	0,351	0,357
Total (I) : Rémunérations d'activité	59,329	61,031	62,675	65,202	66,242	66,95
dont masse salariale	57,618	59,418	61,019	63,494	64,546	65,228
II						
Cotisations sociales (2)	11,002	10,582	10,57	11,447	11,161	11,174
Prestations sociales (3)	1,787	1,853	1,954	2,084	2,115	1,98
Pensions	27,235	28,5	29,603	30,927	32,348	34,156
Divers (4)	0,401	0,3	0,225	0,154	0,151	0,157
Total Frais de personnel (I+II)	99,754	102,266	105,028	109,814	112,017	114,417
III						
Taxes sur les transports et salaires	0,409	0,426	0,436	0,448	0,492	0,515
Frais de déplacement	1,281	1,268	1,248	1,399	1,198	1,203
Enseignement privé	5,881	6,074	6,308	6,462	6,634	6,82
Autres (5)	1,022	0,973	0,863	0,735	0,901	0,91
Total Dépenses induites (6)	108,347	111,007	113,883	118,858	121,242	123,865
dont dépenses indexées (7) hors pensions (estimation)	76,016	76,847	78,641	82,081	82,555	83,184

Source : DB - DGAFP, bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail

1) Indemnités compensatrices, préavis et licenciements, pertes d'emploi, pécules, indemnités exceptionnelles de mutation et CPA, ainsi que les revenus de remplacements (CAA), NBI : nouvelle bonification indiciaire, CPA: cessation progressive d'activité (2) Part employeur (3) Prestations sociales obligatoires et facultatives, ainsi que prestations familiales (4) dépenses de personnel non ventilées et vacations (5) Indemnités représentatives de frais, primes d'alimentation aides sociales, secours et prêts (6) hors pensions des anciens combattants (7) dépenses indexées : dépenses directement liées à la valeur du point

Les dépenses induites par la fonction publique de l'Etat représentaient 40 % du budget de l'Etat en 1990, 42,9 % en 1999, 44 % et 2004.

Part des dépenses induites dans le budget de l'Etat de 1990 à 2004 (prévision)



Source : DB Rapport sur les rémunérations et les pensions de retraite de la FP, annexe à la LFI. A partir de 1991, les crédits de rémunérations de la Poste et de France Télécom n'apparaissent plus dans le budget de l'Etat

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

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des frais de personnel des collectivités locales entre 1997 et 2005. Les **frais de personnel** incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et prestations sociales

Sur la période 1997-2004 et pour l'ensemble des collectivités, les frais de personnel sont passés de 26,63 à 37,00 Mds d'euros (soit plus de 39 % d'augmentation).

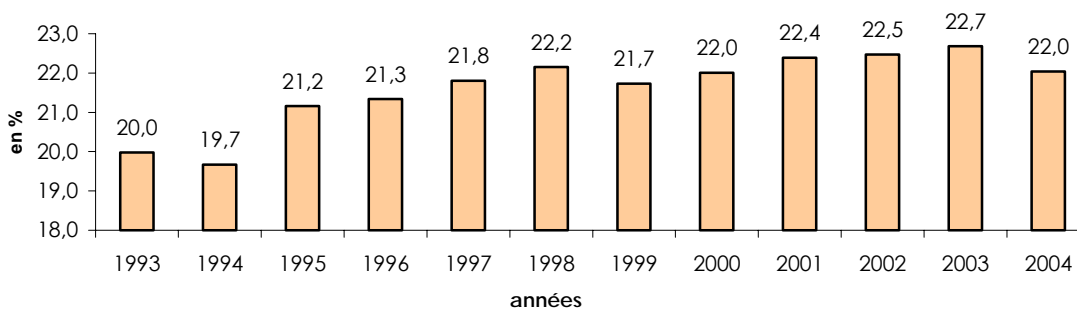
Evolution des frais de personnel dans les collectivités territoriales de 1997 à 2005

(en milliards d'euros)

Frais de personnel	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Régions	0,32	0,34	0,37	0,4	0,41	0,47	0,52	0,57	0,65
Evolutions n/n-1	0,8%	6,8%	8,9%	8,0%	7,8%	10,0%	10,4%	9,4%	14,9%
Départements	3,53	3,73	3,98	4,22	4,52	4,87	5,27	6,32	6,76
Evolutions n/n-1	3,8%	5,7%	6,7%	5,9%	7,1%	7,9%	8,1%	19,9%	7,0%
Communes	21,40	22,27	22,50	23,30	24,20	25,40	26,00	26,90	n.d.
Evolutions n/n-1	4,4%	4,1%	1,1%	3,6%	3,8%	4,9%	2,4%	3,3%	n.d.
Ensemble collectivités territoriales	25,25	26,34	26,87	27,94	29,17	30,74	31,79	33,74	n.d.
Evolutions n/n-1	4,4%	4,3	2	4	4,4	5,4	3,4	6,1	n.d.
Groupements à fiscalité propres (1)	1,38	1,50	1,56	1,59	1,85	2,29	2,83	3,26	n.d.
Evolutions n/n-1	12,6%	9,1%	3,7%	2,4%	16,3%	23,7%	23,4%	15,2%	n.d.
Ensemble collectivités locales	26,63	27,84	28,43	29,54	31,02	33,04	34,62	37,00	n.d.
Evolutions n/n-1	4,8%	4,6%	2,1%	3,9%	5,0%	6,5%	4,8%	6,9%	n.d.

Sources DGCP et DGCL (1) Groupements à fiscalité propres : Communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle. n.d. non disponible

Part des dépenses de personnel dans les dépenses totales des collectivités territoriales de 1993 à 2004



Sources DGCL à partir des données DGC

II. 2.3 L'évolution des charges d'exploitation relatives au personnel dans la FPH

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 1994-2004.

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.

Par rapport aux charges totales, les dépenses de personnel pour cette période représentent environ 46%.

Evolution des charges d'exploitation relatives au personnel des Etablissements Publics de Santé (1994-2004)

En Mds €	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004*
Charges de personnel	15,91	16,57	17,18	17,44	17,92	18,51	19,23	19,89	21,05	21,64	22,26
Charges d'exploitation relatives au personnel	22,94	24,25	25,17	25,57	26,25	27,23	28,32	29,40	31,21	32,01	33,27
Charges totales	33,91	35,67	36,92	37,30	38,11	39,52	40,98	42,77	45,58	47,47	49,97

Source : DHOS - * y compris les médecins hospitaliers

Part des Charges d'exploitation relatives aux personnels dans les charges totales de la FPH

