

Info TOS-ATE

Janvier 2014



www.snetap-fsu.fr
snetap@snetap-fsu.fr

EDITO

Serge vient de nous quitter... il avait 53 ans. Parti trop tôt assurément, ce nouveau numéro de notre Info TOS-ATE lui est dédié. Dédié à un militant exemplaire, qui fut notre premier élu FSU au Conseil Régional d'Ile-de-France et qui si la maladie ne l'en avait pas empêché serait à n'en pas douter l'un des rédacteurs de ce numéro...

Retraites, pouvoir d'achat (salaires, grilles et primes), santé des agents (jour de carence, accès aux soins)... autant de thèmes qui font l'objet des articles fournis et référencés de cette revue. Une revue qui entend rendre compte de l'actualité de ces sujets d'importance, de nos analyses et des combats menés, en cours ou qui restent à conduire.

Une revue qui entend rappeler en cette période de vœux que c'est à la force du collectif que se mesure notre capacité à infléchir le cours des choses et plus que jamais, dans la période d'instabilité que nous traversons, nous nous devons de serrer les rangs.

La communauté de travail a un sens et le SNETAP-FSU avec ses élus, au sein de la «FSU Territoriale», se fait fort au quotidien de la défendre !



Rejoignez-nous pour une année 2014 qui se devra être combative !

**Frédéric Chassagnette,
Secrétaire Général adjoint
à la Vie Syndicale**

SOMMAIRE

Page 1

Edito

Page 2

Enfin la journée de carence supprimée en 2014 !

Page 2

Tchao Serge

Page 3

IEMR pour les ARL

A quand l'équité entre les agents ?

Pages 4 à 8

Retraites 2013

Analyse FSU commentée par Sylvie Debord

Pages 9 et 11

Nouvelles grilles de la catégorie C

Cela ne suffit pas !

Pages 12 à 15

Les salaires dans la

Fonction Publique en 2011

Premiers résultats

Info INSEE Conjoncture

ENFIN : LA JOURNÉE DE CARENCE *supprimée en 2014 !*



Jugée peu efficace, la journée de carence pour les fonctionnaires devrait être abrogée par l'article 67 de la loi de finances 2014.

“*la nouvelle loi de finances ne fera que rétablir l'équité entre tous,*”

Cette suppression, après avoir été annoncée depuis le mois de février 2013 rentrera enfin en vigueur. Certaines collectivités, dès cette annonce l'avaient supprimée (Région Ile-de-France...) d'autres plus zélées (Région Rhône-Alpes...) attendent la loi !

Cette mesure prétendument présentée comme un élément d'«équité» entre les secteurs public et privé, l'application d'un jour de carence, n'a fait que mettre en évidence que la grande majorité des salariés du privé bénéficient d'une neutralisation de ce dispositif par leur employeur.

Dès lors cette mesure devenait infondée et la nouvelle loi de finances ne fera que rétablir l'équité entre tous. De plus, il est à noter que cette mesure a été sans réelle efficacité. Le projet de loi prévoit des mécanismes plus efficaces pour lutter contre les arrêts maladie abusifs dans la fonction publique.

Eric Faussemagne
Membre du BN, Catégoriel TOS-ATE,
Élu au Conseil Régional Rhône-Alpes



Tchao Serge,

Notre camarade Serge Magnin vient de nous quitter, après s'être battu quelques mois contre la maladie. Cuisinier puis économiste au Lycée de La Bretonnière, ce sont 20 années pendant lesquelles Serge a été attentif aux autres et militant. Premier élu FSU au CTP Ile-de-France, il a participé aux travaux du collectif TOS. Nous retrouvant toujours avec le sourire, Serge est cependant parti beaucoup trop vite à 53 ans. Il va nous manquer.

Nous présentons nos condoléances à Fabienne et Corentin.

Claire Pinault - Secrétaire régionale IdF SNETAP-FSU





IEMR POUR LES ARL

À quand l'équité entre les agents ?

Stoppons l'injustice ! Depuis de nombreuses années la FSU (conseil régional PACA) demande à notre Administration que les Agents Régionaux des Lycées (ARL) puissent bénéficier de l'IEMR (Indemnité d'Exercice des Missions Régionales), comme les agents des services ; indemnité qui pourrait représenter **un gain de plus de 220€ mensuels**.

Depuis toutes ces années, notre Président nous répond que l'IEMR n'est pas prévue par les textes pour les ARL dont le statut est toujours calqué sur celui de l'Education Nationale et non sur celui des Préfectures comme pour les agents des services.

Pour information, les primes et indemnités des fonctionnaires territoriaux sont attribuées sur la base de délibérations du Conseil Régional dans la limite des régimes indemnitaires dont bénéficient les différents fonctionnaires d'Etat « exerçant des fonctions équivalentes » (article 88 modifié de la loi du 26 janvier 1984).

A ce décret est annexé un tableau qui établit justement les équivalences des différents grades des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale avec les grades des corps de la fonction publique d'Etat.

Qu'à ce titre, le cadre d'emploi des Adjoints Techniques Territoriaux des Etablissements d'Enseignement correspond au cadre d'emploi Etat des Adjoints Techniques des établissements d'enseignement (Education Nationale) et non celui des agents de Préfecture pour lesquels il est seulement possible d'attribuer l'IEMR (IEMP pour les Préfectures).

***A** lors Messieurs les élus régionaux, vous qui bénéficiez de quelques contacts aux Ministères, la FSU vous demande solennellement de faire modifier ce décret et de permettre aux ARL de percevoir l'IEMR dans un souci de justice et d'équité sociale !*

Les temps sont durs et il est injuste que les agents régionaux ne soient pas traités de façon identique au sein de notre institution !

La FSU ne laissera pas tomber ce dossier prioritaire pour notre syndicat !

Jean-luc Giély - Elu CTP Conseil Régional PACA

RETRAITES 2013



Analyse FSU commentée par Sylvie Debord

**Secrétaire Générale Adjointe
Secteur Corporatif du Snetap-FSU**

- **Des réformes brutales et injustes**
- **Les fausses évidences**
- **Les mesures 2013**
- **Les orientations défendues par la FSU**

►►► DES RÉFORMES BRUTALES ET INJUSTES

Analyse FSU

↘ **La part des pensions dans le PIB à l'horizon 2040 recule de 6,5 points** du fait des réformes de 1993 à 2011 caractérisées par le refus d'augmenter les ressources des retraités alors qu'ils seront plus nombreux (INSEE).

↘ **Pour la sévérité des réformes, la France est en 4ème place** dans l'Union Européenne (Commission 2012).

Commentaire Snetap-FSU

Les changements proposés depuis 1993 font que les salariés français sont parmi les plus maltraités d'Europe après le Portugal, la Suède et la Pologne.

Analyse FSU

↘ **De 2001 à 2011, l'âge de la retraite a reculé de 2,1 ans** en France (1,6 en moyenne européenne).

↘ **Le taux de remplacement devrait baisser de 15 points** entre 2008 et 2048 alors que le taux de remplacement pour un revenu moyen est pour la France, inférieur à la moyenne de l'OCDE.

Commentaire Snetap-FSU

L'âge moyen de départ en retraite a reculé, mais cela ne veut pas dire que chacun part avec une retraite complète...

Le taux de remplacement était en France en 2011 de 62 % pour un revenu moyen alors qu'il est de 70 % dans les pays de l'OCDE.

Analyse FSU

↘ **La décote pénalise les carrières courtes et accidentées** ; les femmes sont plus souvent concernées.

↘ **Allongement et décote : un couple infernal pour les nouvelles générations.** Ce n'est qu'après 66 ans, que la génération 1978 atteindrait des droits à taux plein si on lui demandait 44 ans de cotisation.

Commentaire Snetap-FSU

En moyenne, les femmes partent plus tard : 25 % attendent 65 ans ou plus pour partir alors que seulement 15 % des hommes le font.

Avec l'allongement de la durée des études, avec les difficultés à trouver un 1er emploi, en particulier pour ceux qui ont fait peu ou pas d'études, plus personne alors ne partirait avec une retraite à taux plein...

RETRAITES 2013 suite...

Les inégalités femmes/hommes se creusent encore à la retraite : en 2008 les femmes ont validé en moyenne 149 trimestres (37,25 ans) et les hommes 160 trimestres (40 ans), alors même que les premières partent plus tard ! Leurs carrières morcelées, à temps partiel (dans la Fonction Publique) font qu'avec le décompte des 25 meilleures années dans le privé, elles valident plus de moins bonnes années... Et dans la FP, moins d'années, moins de pourcentage de temps de travail = moins de pension...

Et on sait aujourd'hui que les projections des taux d'insertion professionnelle féminins sur les 20 années prochaines annoncent des taux très en baisse !

La Commission Européenne a, elle-même, dans un rapport de juillet 2013 montré que l'allongement de cotisation a un effet disproportionné sur les femmes.

La mesure décote/surcote ne permet aucun choix, elle est un avantage pour de rares salariés et une pénitence pour un très grand nombre d'autres...

Analyse FSU

➤ Et pourtant, le niveau de vie des retraités est équivalent à celui des actifs (2006).

- **Mais les inégalités se creusent** du fait des revenus du patrimoine ;
- **Les inégalités se creusent** entre retraités de générations différentes du fait de l'indexation des pensions sur les prix.

Commentaire Snetap-FSU

Pour la Fonction Publique de l'Etat (FPE) : en 2011, les 10 % des pensions les plus élevées sont 3,35 fois supérieures aux 10 % des pensions les plus faibles alors que c'était seulement 2,92 fois en 2007 ! Pour la Fonction Publique Territoriale (FPT), l'écart est plus grand encore, 2,74 en 2007 et 4,21 en 2011 ! Et pire dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) : c'est 2,51 et 4,28 !

La baisse du taux de pauvreté des personnes âgées est due à la généralisation des régimes publics de retraite : de 1970 à 1995, il a baissé de 28 % à 4 %. Il remonte aujourd'hui et cela depuis 2004.

▶▶▶ LES FAUSSES ÉVIDENCES

«On vit plus longtemps, il est normal de travailler plus longtemps»

Analyse FSU

➤ **FAUX !**

A qui doit profiter ce progrès ? Aux travailleurs ou au patronat, aux actionnaires ? L'allongement couplé à la décote, c'est :

- la baisse des pensions,
- une double peine pour les plus jeunes pour qui les emplois se libèrent moins vite et à qui on demande de travailler toujours plus longtemps.

Commentaire Snetap-FSU

Le critère d'allongement de la vie n'a de sens que si on parle de l'espérance de vie en bonne santé ; or, depuis 2004 encore, ce qui était un progrès dû à la retraite à 60 ans est en train de baisser. La question du partage du travail n'est plus d'actualité même par ceux qui l'avait portée...

Le taux de chômage des jeunes augmente de 6,6 % à 9,9 % en même temps que le taux d'emploi des seniors (55 à 65 ans) quoiqu'insuffisant est en train d'augmenter...

...suite RETRAITES 2013

«Les fonctionnaires sont privilégiés»

Analyse FSU

↘FAUX !

Des règles différentes mais des taux de liquidation comparables (cf. rapport Moreau).

«Les inégalités femmes / hommes ne sont pas dues à la retraite»

Analyse FSU

↘FAUX !

Allongement et décote creusent les inégalités de carrière et de salaire.

Commentaire Snetap-FSU

Le décompte des années d'assurance est plus favorable au salarié dans le régime général.

Le rapport Moreau reconnaît lui même, chiffres à l'appui, que les «taux de remplacement sont aujourd'hui proches entre secteur privé et secteur public.»

▶▶▶ LES MESURES 2013

→ Maintien des bornes d'âge : 62 ans pour l'ouverture du droit, 67 ans pour l'âge du taux plein

→ Maintien du système de décote et surcote

Commentaire Snetap-FSU

La surcote touche peu de personnes et leur nombre s'amenuise tous les ans, par contre, de plus en plus de monde est frappé par la décote. Cette mesure est donc bien aujourd'hui un moyen de baisser effectivement le montant de la retraite du plus grand nombre.

→ La durée de cotisation sera portée à 43 ans pour la génération 1973 sans changement pour ceux qui partent d'ici 2020. (+ 0,15 point en 2014, + 0,05 point pendant les trois années suivantes).

Commentaire Snetap-FSU

Les mesures prises ainsi avec un effet éloigné dans le temps ont un effet sournois, les personnes concernées en prenant conscience avec retard.

→ Un compte personnel «pénibilité» qui pourrait concerner 20 % des salariés du secteur privé donnant droit à formation, à temps partiel, à départ anticipé (2 ans maximum).

→ Les départs anticipés n'interviendraient de fait qu'à partir de 60 ans.

Commentaire Snetap-FSU

Rien n'est prévu pour la pénibilité dans la FP. Et dans le secteur privé, celle mise en place permet seulement – et dans le meilleur des cas – de partir à 60 ans au lieu de 62 ans... !

→ Les pensions de retraite seront revalorisées... avec retard : le 1er octobre au lieu du 1er avril. Économies escomptées : 600 millions d'€ en 2014 ; 1,4 Mds € en 2020.

→ La majoration de la pension des parents de trois enfants ou plus sera incluse dans les revenus imposables.

Commentaire Snetap-FSU

La majoration de pension pour les parents de 3 enfants profite plus aux hommes qu'aux femmes puisqu'elle est proportionnelle au montant de la pension (10 %).

RETRAITES 2013 suite...

Une refonte en est prévue mais pas avant 2020 (et comme en plus elle se ferait à euros constants, et on y voit le risque qu'on prenne aux uns – les hommes – pour donner aux autres – les femmes – ... Ce n'est pas comme cela que la FSU pense l'amélioration de la situation des femmes !).

Mais en plus, dès 2014, cette majoration de 10 % devient imposable, c'est-à-dire que les parents vont voir de fait leurs revenus baisser !!! Et tout cela alors que le gouvernement chante sur tous les tons : «Pour la 1ère fois, une réforme des retraites qui met l'égalité au coeur de ses objectifs ! ».

➔ Un effort supporté par les seuls salariés et les retraités, car l'augmentation des cotisations patronales sera compensée par une baisse des cotisations patronales pour la branche famille de la sécu. Qui paiera ?

Commentaire Snetap-FSU

Le risque d'une telle politique est que ce transfert de charges en faveur des entreprises et au détriment des ménages et en particulier des salariés, ne génère aucun effet économique positif pour tous mais ne soit en réalité qu'une amélioration des dividendes des entreprises... Le partage des richesses entre capital et travail encore est une fois de plus gauchi en faveur du capital... ! Le pouvoir d'achat des Français est en chute depuis 1984 et cela ne fera que l'aggraver...

▶▶▶ LES ORIENTATIONS DÉFENDUES PAR LA FSU



➤ Droit à la retraite à 60 ans

➤ Une durée qui permette d'atteindre 75 % de ses revenus d'activité ; soit 37,5 ans dans les conditions actuelles

➤ Prise en compte des années d'étude, de formation, de recherche du premier emploi

Commentaire Snetap-FSU

Les rachats proposés des années d'étude sont onéreux et insuffisants.

➤ Suppression du système de décote / surcote

➤ Lutte contre la pénibilité (départs anticipés, aménagement des conditions de travail en fin de carrière)

➤ Reconstruction du droit des mères fonctionnaires

➤ Reconstruction du minimum garanti (FP) et du minimum contributif

➤ Indexation des pensions sur les salaires

Commentaire Snetap-FSU

Il n'y a plus de CPA ou alors très peu attractives et plus de possibilité de prendre sa retraite après 15 ans de service si on a 3 enfants....

Aujourd'hui les pensions sont indexées sur les prix et non sur les salaires, ce qui déconnecte totalement les retraites de l'idée de salaire continué.

➤ Maintien et amélioration du code des pensions

➤ Correction de la situation des poly-pensionnés

Commentaire Snetap-FSU

La situation des poly-pensionnés est particulièrement inéquitable : dans le privé le décompte des 25 meilleures années fait qu'en réalité on prend en compte toutes leurs années et que dans la FP, ils n'ont pas déroulé toute leur carrière et partent

...suite RETRAITES 2013

donc avec une pension calculée sur un salaire qui n'est pas celui de la fin de carrière : dans les 2 cas ils pâtissent d'une carrière incomplète alors qu'ils ont travaillé autant que les autres. Il faudrait, par exemple, pro-ratiser leurs «meilleures» années sur un équivalent 25/40.

➤Financement des retraites :

- en partageant mieux le travail et les richesses produites
- en luttant contre l'évasion et la fraude fiscale
- en revoyant les exonérations et exemptions de cotisations
- en augmentant le volume des cotisations

Commentaire Snetap-FSU

Ces propositions visent à plus de justice sociale.

La part des salaires dans la valeur ajoutée est de 64 à 68 % ; avant 1985 elle était toujours de plus 68 %. Le choix fait par le gouvernement est celui d'un financement des retraites par les cotisations-retraites alors qu'il aurait pu utiliser la CSG dont l'assiette d'imposition est plus large que les seuls salariés. En effet, elle touche aussi les revenus de l'épargne. Et en complément, le gouvernement a choisi l'impôt le plus injuste et qu'il avait pourtant dénoncé quand il était dans l'opposition ..., c'est-à-dire la TVA qui va augmenter (pour financer le choc de la compétitivité).

La FSU s'oppose aux «solutions» qui entérinent les réformes précédentes ou qui contribuent à aggraver la récession.

Les évolutions démographiques ne sont pas une nouvelle donne. Ce sont la crise financière de 2007/2008 et ses prolongements, le niveau très élevé du chômage qui expliquent le déficit des régimes.

Commentaire Snetap-FSU

Au contraire de l'Allemagne par exemple, et aussi de l'Italie, l'Espagne, les aspects démographiques ne sont pas aussi inquiétants que dans ces pays-là : la France certes doit former plus de jeunes, cela a un coût mais c'est une richesse pour l'avenir et cela protège aussi la répartition dans la construction de nos régimes de retraite.



Espérance de vie en bonne santé après 65 ans,
c'est-à-dire sans limitation d'activités due à des problèmes de santé.

Alors que l'on considère que nous avons un bon système de santé (rapport entre coût et services rendus) l'espérance de vie en bonne santé s'établit à 9,7 années pour un homme et 9,9 années pour une femme, amenant la France au 12ème rang européen. (autres exemples : Suède 13,8/15 ans ; Malte 11,8/11).

Cela s'explique non par une dégradation du service de santé mais par des renoncements aux soins. C'est l'abaissement de l'âge de la retraite qui avait permis une amélioration de l'état de santé des plus de 60 ans. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) aura des conséquences sur l'état de santé des travailleurs (fatigue, stress dû au chantage à l'emploi). Il nous faut mener une réflexion face à une situation qui se dégrade.

Article paru dans le bulletin catégoriel des retraités du SNETAP-FSU - n° 48

NOUVELLES GRILLES DE LA CATÉGORIE C : **CELA NE SUFFIT PAS !**

Le 7 février dernier, le gouvernement a annoncé qu'il donnait la priorité à la revalorisation des plus bas traitements de la Fonction Publique.

La FSU, a indiqué qu'il aurait été préférable de discuter de l'ensemble de la grille. En effet, en ne traitant que de la catégorie C, le gouvernement limitait de fait l'ampleur des mesures.

La FSU a porté dans les discussions l'ensemble des problèmes : existence de quatre grades en catégorie C, faible contingentement des promotions, lenteur du déroulement indiciaire... problèmes aggravés par quatre années consécutives de gel du point d'indice.

Pour la catégorie C et plus largement comme mesure d'urgence pour l'ensemble des agents, la FSU a revendiqué :

- ▶ l'attribution de points d'indice supplémentaires à tous, de manière uniforme, immédiatement ;
- ▶ un rythme unique pour l'avancement d'échelon ;
- ▶ l'intégration des indemnités dans le traitement indiciaire ;
- ▶ la suppression immédiate, des échelles 3 et 4 avec une revalorisation des échelles 5 et 6 et un reclassement dans les nouvelles échelles apportant un réel avantage à chacun ;
- ▶ un minimum de traitement de 1700 €, montant que la FSU revendique pour le SMIC ;
- ▶ la requalification des emplois, en lien avec une forte augmentation des possibilités de promotion dans les corps de catégorie B ;
- ▶ la fin du gel de la valeur du point, sa revalorisation et son indexation sur les prix et l'attribution, chaque fois que nécessaire, de points additionnels accordés sur l'ensemble de la grille.



La décision du gouvernement ne compense pas les pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années !

Un premier projet ayant été unanimement repoussé par les organisations syndicales, le gouvernement a fait une proposition de grille qui améliorerait l'existant, mais le reclassement reculait les agents d'échelon et effaçait ainsi l'essentiel des avancées.

L'intervention de la FSU en convergence avec les autres organisations syndicales a obligé le gouvernement à revoir cette grille et à proposer un reclassement à échelon identique.

Au 1er février 2014, la grande majorité des collègues de catégorie C se verront verser une augmentation brute mensuelle s'établissant entre 4,63 € et 50,93 € (32,41 € ou 37,04 € bruts dans la majorité des cas (cf. tableau page suivante).

La revalorisation proposée se traduirait par un gain moyen de 1,91 %, si l'on ne tient pas compte des effectifs par échelon. Elle se situe plutôt autour de 1,5 %.

Les durées des échelles sont réduites à 22 ans pour l'échelle 3, à 26 ans pour les échelles 4 et 5 et à 20 ans pour l'échelle 6. Il reste le principal problème des ratios d'avancement encore bien trop contingentés.

Au 1er janvier 2015, 5 points d'indice nouveau majoré seront attribués à chaque échelon de la grille.

La FSU agira pour que les agents non-titulaires bénéficient aussi de cette revalorisation. Elle veillera aux conséquences sur le bas de la grille de la catégorie B.

“Pour la FSU, le résultat ne compense même pas les pertes de pouvoir d'achat accumulées ces dernières années. La proposition du gouvernement se contente de sortir le bas de l'échelle des eaux du SMIC pour deux années.

Les choix budgétaires dictés par l'austérité, interdisent une réelle revalorisation des agents de la Fonction Publique et ne permettent pas de reconnaître à sa juste valeur leur investissement quotidien pour le service public, en rattrapant le pouvoir d'achat perdu et en rendant les carrières attractives.”

Catégorie C - Grilles et modalités de reclassement

CATEGORIE C GRILLES ET MODALITES DE RECLASSEMENT																
Grade	Echelon actuel	Durée actuelle	INM actuel	Traitement brut actuel	Ancienneté (A)	Echelon de reclassement	Durée future	INM au 01/01/2014	Traitement futur 2014	Gain mensuel brut 2013/2014	INM au 01/01/2015	Traitement futur 2015	Gain mensuel brut 2013/2015	Conditions de reprise d'ancienneté	Ancienneté reprise	Evolution 2014
2ème classe (E3)	1	1a	309	1 430,76€	< 1a	1	1a	316	1 463,17€	32,41€	321	1 486,32€	55,56€	AA	de 0 à 1a	2,27%
	2	2a	310	1 435,39€	< 2a	2	1a	317	1 467,80€	32,41€	322	1 490,95€	55,56€	1/2 AA	de 0 à 1a	2,26%
	3	2a	311	1 440,02€	< 2a	3	2a	318	1 472,43€	32,41€	323	1 495,58€	55,56€	AA	de 0 à 2a	2,25%
	4	3a	312	1 444,65€	< 3a	4	2a	319	1 477,06€	32,41€	324	1 500,21€	55,56€	2/3 AA	de 0 à 2a	2,24%
	5	3a	313	1 449,28€	< 3a	5	2a	320	1 481,69€	32,41€	325	1 504,84€	55,56€	2/3 AA	de 0 à 2a	2,24%
	6	3a	314	1 453,91€	< 3a	6	2a	321	1 486,32€	32,41€	326	1 509,48€	55,56€	2/3 AA	de 0 à 2a	2,23%
	7	4a	315	1 458,54€	< 4a	7	2a	323	1 495,58€	37,04€	328	1 518,74€	60,19€	1/2 AA	de 0 à 2a	2,54%
	8	4a	319	1 477,06€	< 4a	8	3a	327	1 514,11€	37,04€	332	1 537,26€	60,19€	3/4 AA	de 0 à 3a	2,51%
	9	4a	326	1 509,48€	< 4a	9	3a	333	1 541,89€	32,41€	338	1 565,04€	55,56€	3/4 AA	de 0 à 3a	2,15%
	10	4a	338	1 565,04€	< 4a	10	4a	345	1 597,45€	32,41€	350	1 620,60€	55,56€	AA	de 0 à 4a	2,07%
	11	-	355	1 643,75€	-	11	-	358	1 657,64€	13,89€	363	1 680,80€	37,04€	AA	-	0,85%
1ère classe (E4)	1	1a	310	1 435,39€	< 1a	1	1a	318	1 472,43€	37,04€	323	1 495,58€	60,19€	AA	de 0 à 1a	2,58%
	2	2a	311	1 440,02€	< 2a	2	1a	319	1 477,06€	37,04€	324	1 500,21€	60,19€	1/2 AA	de 0 à 1a	2,57%
	3	2a	312	1 444,65€	< 2a	3	2a	320	1 481,69€	37,04€	325	1 504,84€	60,19€	AA	de 0 à 2a	2,56%
	4	3a	313	1 449,28€	< 3a	4	2a	321	1 486,32€	37,04€	326	1 509,48€	60,19€	2/3 AA	de 0 à 2a	2,56%
	5	3a	314	1 453,91€	< 3a	5	2a	322	1 490,95€	37,04€	327	1 514,11€	60,19€	2/3 AA	de 0 à 2a	2,55%
	6	3a	316	1 463,17€	< 3a	6	2a	324	1 500,21€	37,04€	329	1 523,37€	60,19€	2/3 AA	de 0 à 2a	2,53%
	7	4a	325	1 504,84€	< 4a	7	2a	327	1 514,11€	9,26€	332	1 537,26€	32,41€	1/2 AA	de 0 à 2a	0,62%
	8	4a	335	1 551,15€	< 4a	8	3a	340	1 574,30€	23,15€	345	1 597,45€	46,30€	3/4 AA	de 0 à 3a	1,49%
	9	4a	345	1 597,45€	< 4a	9	3a	349	1 615,97€	18,52€	354	1 639,12€	41,67€	3/4 AA	de 0 à 3a	1,16%
	10	4a	356	1 648,38€	< 4a	10	4a	363	1 680,80€	32,41€	368	1 703,95€	55,56€	AA	de 0 à 4a	1,97%
	11	-	369	1 708,58€	-	11	4a	370	1 713,21€	4,63€	375	1 736,36€	27,78€	AA	-	-
principal 2ème classe (E5)	1	1a	311	1 440,02€	< 1a	1	1a	321	1 486,32€	46,30€	326	1 509,48€	69,45€	AA	de 0 à 1a	3,22%
	2	2a	312	1 444,65€	< 2a	2	1a	322	1 490,95€	46,30€	327	1 514,11€	69,45€	1/2 AA	de 0 à 1a	3,21%
	3	2a	313	1 449,28€	< 2a	3	2a	323	1 495,58€	46,30€	328	1 518,74€	69,45€	AA	de 0 à 2a	3,19%
	4	3a	314	1 453,91€	< 3a	4	2a	325	1 504,84€	50,93€	330	1 528,00€	74,08€	2/3 AA	de 0 à 2a	3,50%
	5	3a	318	1 472,43€	< 3a	5	2a	327	1 514,11€	41,67€	332	1 537,26€	64,82€	2/3 AA	de 0 à 2a	2,83%
	6	3a	328	1 518,74€	< 3a	6	2a	334	1 546,52€	27,78€	339	1 569,67€	50,93€	2/3 AA	de 0 à 2a	1,83%
	7	4a	338	1 565,04€	< 4a	7	2a	341	1 578,93€	13,89€	346	1 602,08€	37,04€	1/2 AA	de 0 à 2a	0,89%
	8	4a	350	1 620,60€	< 4a	8	3a	355	1 643,75€	23,15€	360	1 666,91€	46,30€	3/4 AA	de 0 à 3a	1,43%
	9	4a	362	1 676,17€	< 4a	9	3a	371	1 717,84€	41,67€	376	1 740,99€	64,82€	3/4 AA	de 0 à 3a	2,49%
	10	4a	379	1 754,88€	< 4a	10	4a	380	1 759,51€	4,63€	385	1 782,66€	27,78€	AA	de 0 à 4a	0,26%
	11	-	392	1 815,07€	-	11	4a	393	1 819,70€	4,63€	398	1 842,86€	27,78€	AA	-	-
principal 1ère classe (E6)	1	2a	325	1 504,84€	< 2a	1	1a	333	1 541,89€	37,04€	338	1 565,04€	60,19€	1/2 AA	de 0 à 1a	2,46%
	2	2a	336	1 555,78€	< 2a	2	1a	340	1 574,30€	18,52€	345	1 597,45€	41,67€	1/2 AA	de 0 à 1a	1,19%
	3	3a	347	1 606,71€	< 3a	3	2a	350	1 620,60€	13,89€	355	1 643,75€	37,04€	2/3 AA	de 1 à 2a	0,86%
	4	3a	360	1 666,91€	< 3a	4	2a	365	1 680,06€	23,15€	370	1 713,21€	46,30€	2/3 AA	de 1 à 2a	1,39%
	5	3a	377	1 745,62€	< 3a	5	3a	380	1 759,51€	13,89€	385	1 782,66€	37,04€	AA	de 0 à 3a	0,80%
	6	4a	394	1 824,33€	< 4a	6	3a	395	1 828,97€	4,63€	400	1 852,12€	27,78€	3/4 AA	de 0 à 3a	0,25%
	7	4a	416	1 926,20€	< 4a	7	4a	417	1 930,83€	4,63€	422	1 953,98€	27,78€	AA	de 0 à 4a	0,24%
	8	-	430	1 991,03€	-	8	4a	431	1 995,66€	4,63€	436	2 018,81€	27,78€	AA	-	-
	9	-	-	-	-	9	-	457	2 116,04€	-	462	2 139,19€	-	-	-	-

LES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 2011

Premiers résultats

Source :

Informations Rapides - Insee Conjoncture

8 août – n° 184

*Institut national de la statistique et des études économiques
Direction générale 18 bd A. Pinard 75675 Paris Cedex 14*

Directeur de la publication : Jean-Luc TAVERNIER

<http://www.insee.fr>

INSEE 2013 - ISSN 0151-1475

Légère baisse des salaires nets moyens en euros constants dans les trois versants de la fonction publique entre 2010 et 2011.

Avertissement : Cette Informations Rapides s'appuie sur des données provisoires susceptibles d'être révisées.

Salaire moyen

Dans la fonction publique de l'État (FPE), ministères et établissements publics confondus, le salaire net moyen en équivalent-temps plein (EQTP) a augmenté de 2,0 % en euros courants entre 2010 et 2011. Compte tenu de l'inflation, il a baissé de 0,1 % en euros constants. Il atteint, en moyenne, 2 430 euros nets par mois en 2011.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'évolution entre 2010 et 2011 est plus faible : + 1,3 % en euros courants et - 0,8 % en euros constants. Le salaire net moyen en EQTP est de 1 820 euros par mois en 2011.

Dans le secteur hospitalier public (SHP), l'évolution est égale-

ment plus faible entre 2010 et 2011 : + 1,5 % en euros courants et - 0,6 % en euros constants. Le salaire net moyen en EQTP est de 2 210 euros par mois en 2011.

Les écarts de niveaux salariaux entre les trois versants de la fonction publique s'expliquent principalement par des structures très différentes en termes de catégories statutaires, sexe et âge. Ainsi, dans la FPE, près de six agents sur dix appartiennent à la catégorie A, alors que ce n'est le cas que de trois agents sur dix dans le SHP et d'un agent sur dix dans la FPT. À l'inverse, les trois quarts des agents de la FPT et la moitié de ceux du SHP sont de catégorie C.



►► "Les salaires dans la fonction publique en 2011" suite...

Salaires mensuel moyen par versant de la fonction publique					
<i>(niveaux en euros)</i>					
		Évolution entre 2009 et 2010 (%)		Évolution entre 2010 et 2011 (%)	
		€	€	€	€
	2011	courants	constants	courants	constants
Fonction publique de l'État – FPE (1)					
Brut	2920	2,9	1,4	2,2	0,1
Net	2430	2,9	1,4	2	-0,1
Fonction publique territoriale – FPT (2)					
Brut	2160	1,3	-0,2	1,5	-0,6
Net	1820	1,4	-0,1	1,3	-0,8
Secteur hospitalier public – SHP (3)					
Brut	2610	1	-0,5	1,8	-0,3
Net	2210	0,9	-0,6	1,5	-0,6

(1) hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(2) hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(3) hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes résidents.

Note : les évolutions en euros constants sont calculées par rapport à l'inflation y compris tabac. Les indices des prix à la consommation hors tabac et y compris tabac sont identiques en 2010 (+1,5%) comme en 2011 (+2,1%)

Champ : France. Salariés en équivalent-temps plein (EQTP).

Sources ; Insee, Siasp.

Rémunération moyenne des personnes en place

Compte tenu de l'importance des mouvements de main-d'oeuvre (entrées dans la fonction publique, sorties, changements d'employeur) et des changements de quotité de travail, seuls les deux tiers des agents sont présents la totalité des deux années chez le même employeur et avec la même quotité de travail. Sur ce champ, est calculée l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place en EQTP (RMPP).

Dans la FPE, la RMPP nette augmente en moyenne de 3,0 % en euros courants et de 0,9 % en euros constants. Elle est de 2560 € nets mensuels en 2011.

Dans la FPT, la RMPP nette augmente de 2,3 % en euros courants et de 0,2 % en euros constants. Elle est de 1910 € nets mensuels en 2011.

Dans le SHP, la RMPP nette augmente de 3,3 % en euros courants et de 1,1 % en euros constants. Elle est de 2220 € nets mensuels en 2011.



►► "Les salaires dans la fonction publique en 2011" suite...

Rémunération mensuelle moyenne des personnes en place par versant de la fonction publique					
<i>(niveaux en euros)</i>					
	2011	Évolution entre 2009 et 2010 (%)		Évolution entre 2010 et 2011 (%)	
		€ courants	€ constants	€ courants	€ constants
Fonction publique de l'État – FPE (1)					
Brut	3060	3,3	1,8	3,2	1,1
Net	2560	3,4	1,9	3	0,9
Fonction publique territoriale – FPT (2)					
Brut	2250	2,5	0,9	2,5	0,4
Net	1910	2,5	1	2,3	0,2
Secteur hospitalier public – SHP (3)					
Brut	2630	2,1	0,5	3,6	1,5
Net	2220	2,1	0,6	3,3	1,1

(1) hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(2) hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(3) hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes résidents.

Note : les évolutions en euros constants sont calculées par rapport à l'inflation y compris tabac. Les indices des prix à la consommation hors tabac et y compris tabac sont identiques en 2010 (+1,5%) comme en 2011 (+2,1%)

Champ : France. Salariés en équivalent-temps plein (EQTP).

Sources ; Insee, Siasp.

Pour en savoir plus :

Ces résultats ont été élaborés par un groupe de travail associant l'Insee, la DGAFP-Des, la Drees et la DGCL-Desl.

Le salaire en équivalent-temps plein (EQTP) est calculé de manière annualisé à partir de tous les postes de travail de salariés (y compris les postes à temps partiel). Chaque poste est comptabilisé au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet occupé toute l'année.

Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est le salaire net moyen en EQTP des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et ayant la même quotité de temps de travail les deux années.

Le secteur hospitalier public est l'ensemble des établissements publics dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z, NAF rev.2) ou ayant la catégorie juridique «établissement d'hospitalisation» (7364).



►► "Les salaires dans la
fonction publique en 2011"
suite...

Les données définitives 2010 sont disponibles :

- Insee Première

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1443

L'Insee Première relatif aux résultats de l'année 2010 porte sur un champ plus restreint (ministères uniquement) que celui qui est retenu ici (ministères et établissements publics) ; l'Insee Première relatif à l'année 2011 (à paraître en septembre) portera sur le champ élargi.

- Insee Première

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1427

- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/rapport-annuel-0>

Les données sur l'emploi en 2011 dans les trois versants de la fonction publique sont disponibles :

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&ref_id=ip1460

Les documents méthodologiques relatifs à la source SIASP sont disponibles dans la rubrique « Sources et Méthodes » sur insee.fr

<http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=sources/sou-systeme-info-agent-service-pub-siasp.htm>

et dans la rubrique Définitions et méthodes de « Statistiques » sur fonction-publique.gouv.fr

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/statistiques-7>



www.snetap-fsu.fr
snetap@snetap-fsu.fr

**Si vous souhaitez vous exprimer
sur ce courrier, contactez-moi**

**Eric Faussemagne
Legta Cibeins "Edouard Herriot"
Domaine de Cibeins
01600 MISERIEUX**

Portable : 06 75 45 27 42

eric.faussemagne@educagri.fr



**Le service public,
on l'aime, on le fait avancer !**

snetap
FSU.

Ensemble, agir au quotidien

Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public

Fédération Syndicale Unitaire

251 rue de vaugirard - 75732 Paris cedex 15

Tel 01 49 55 84 42