

LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS MILITAIRES EN 2015

En 2015, la rémunération mensuelle moyenne des personnels militaires est de 2 553 €, en hausse de 0,7 % par rapport à 2014. Cette évolution est plus ou moins forte selon le grade, la position dans l'échelle des rémunérations et le sexe. Le glissement vieillissement technicité (GVT) solde est de 0,1 % en 2015 pour l'ensemble du personnel militaire mais négatif pour les militaires du rang. À ancienneté égale, les femmes sont payées jusqu'à 20 % de moins que les hommes (écart ramené à 7,2 % toutes choses égales par ailleurs).

SALAIRE NET MOYEN EN 2015 : + 0,7 % PAR RAPPORT A 2014

En 2015, la rémunération mensuelle nette moyenne des personnels militaires est de 2 553 €. Elle était de 2 534 € en 2014, soit une évolution de 0,7 %, aussi bien en euros courants qu'en euros constants (**Figure 1**). À titre de comparaison, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) de la fonction publique a progressé de 0,27 % en moyenne annuelle et l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) a diminué de 0,22 % sous l'effet de la hausse des taux de cotisations pour les pensions civiles. En 2015, la valeur du point de la fonction publique est restée inchangée et l'indice des prix hors tabac a augmenté de 0,03 % en moyenne annuelle.

La rémunération mensuelle nette moyenne des personnels militaires évolue positivement quelle que soit la catégorie, plus fortement chez les militaires du rang (+ 1,0 %) ou les sous-officiers (+ 1,1 %) que chez les officiers (+ 0,4 % pour les officiers supérieurs et subalternes et + 0,1 % pour les officiers généraux). La structure de la population par catégorie est restée stable par rapport à 2014.

Figure 1 : Évolution des salaires entre 2014 et 2015

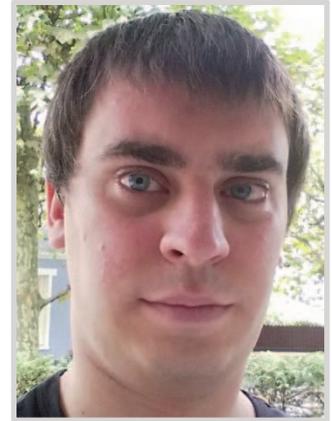
Salaires nets mensuels moyens

Grades	Effectifs en % 2015	Evolution 2014-2015 (% en euros courants)	Evolution 2014-2015 (% en euros constants)
Officiers généraux	0,3	0,1	0,1
Officiers supérieurs	6,4	0,4	0,4
Officiers subalternes	8,5	0,4	0,4
Sous-officiers supérieurs	21,4	1,1	1,1
Sous-officiers subalternes	26,1	1,1	1,1
Militaires du rang	37,3	1,0	1,0
Ensemble	100,0	0,7	0,7

Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).

Données "winsorisées" à 0,1% (cf encadré 1).

Sources : RAE 2014 et 2015, Observatoire Économique de la Défense.



Mathieu BAUDRY
Chargé d'études, Observatoire Économique de la Défense

L'observatoire Économique de la Défense diffuse EcoDef par messagerie électronique (format pdf).

Si vous êtes intéressés par cette formule, veuillez adresser un courriel à :

daf.oed.fct@intradef.gouv.fr

Découvrez toutes les publications du secrétariat général pour l'administration sur :

Internet :
www.defense.gouv.fr/sga

Intranet :
www.sga.defense.gouv.fr

HAUSSE SENSIBLE DES PRIMES ET COTISATIONS EN 2015

Le montant mensuel moyen des primes est de 1 196 € en 2015 (y compris primes opérationnelles), contre 1 157 € en 2014, soit une augmentation de 3,4 % (**Figure 2**). A contrario, la solde indiciaire a diminué de 0,3 %, passant de 1 876 € en 2014 à 1 871 € en 2015. Ces deux évolutions combinées ont entraîné une augmentation de 1,1 % de la solde brute moyenne entre 2014 et 2015. Sur la même période, les cotisations ont augmenté de 3,1 %, ramenant l'évolution de la solde nette moyenne à 0,7 %. Entre 2014 et 2015, la part des prélèvements par rapport à la rémunération brute a, comme entre 2013 et 2014, progressé de 0,3 point (passant de 16,4 % à 16,8 %).

Figure 2 : Éléments du salaire mensuel moyen en 2014 et 2015

	Salaire 2015 (euros)	Évolution 2014-2015 (% en euros courants)	Évolution 2014-2015 (% en euros constants)
Solde indiciaire	1 871	-0,3	-0,3
Primes	1 196	3,4	3,4
Cotisations	514	3,1	3,1
Salaire net	2 553	0,7	0,7

Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).

Données "winsorisées" à 0,1% (cf encadré 1).

Sources : RAE 2014 et 2015, Observatoire Économique de la Défense.

Encadré n°1 : Le Recensement des Agents de l'État

Le Recensement des Agents de l'État (RAE) est un fichier produit chaque année par l'Observatoire Économique de la Défense, à partir de différentes sources (dont les directions des ressources humaines des armées et Directions centrales des services). Après vérification de la cohérence et de la justesse des informations (notamment celles issues de Louvois qui ont été attentivement traitées dans la chaîne de production du RAE), et agrégation, cette base de données à but statistique sert à alimenter le SIASP de l'Insee (Système d'Information des Agents des Services Publics) mais également, sous formes de statistiques agrégées, plusieurs publications internes au ministère de la défense (annuaire statistique, bilan social, revue annuelle du HCECM). Elle comprend, outre les montants des traitements et indemnités de chaque militaire au niveau individuel, un volet d'informations RH complet mais pas exhaustif. Sont notamment compris le grade, l'âge, le sexe, le département et la commune de fonction, la durée de présence du militaire dans l'année, etc.

Champ

Tous les chiffres sont issus d'un périmètre ministère de la Défense hors DGA et hors volontaires, qui touchent une rémunération forfaitaire. Les données ont également été « winsorisées » à 0,1 % ce qui signifie que les 0,1 % rémunérations les plus faibles et les 0,1 % rémunérations les plus hautes ont été remplacées par la rémunération de leur plus proche voisin. Ce procédé permet de corriger les valeurs extrêmes d'une distribution sans supprimer les observations concernées.

Encadré n°2 : Démarche qualité statistique publique



L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et l'Observatoire économique de la Défense (OED) ont collaboré étroitement d'octobre 2015 à juin 2016 pour conduire une démarche qualité pour le processus de recensement des agents de l'État (RAE), en conformité avec le Code de bonnes pratiques de la statistique européenne. Le processus a fait l'objet d'une revue complète et méthodique de manière à en évaluer l'efficacité et l'efficience par rapport aux objectifs fixés. Une analyse des risques a été menée pour déterminer les dommages éventuels pouvant influencer la qualité du processus et pour mettre en œuvre, selon les risques identifiés, des actions correctives et/ou préventives.

Figure 3 : Part des primes par grade en 2015

Moyenne mensuelle brute en euros courants

Grades	Solde			Primes (y.c. IR et SFS)	Part (%) des primes OPEX dans les primes	Solde brute	Part (%) des primes dans la solde brute
	Solde indiciaire	Indemnité de résidence (IR)	Supplément familial de solde (SFS)				
Officiers généraux	5 558 €	124 €	50 €	4 288 €	3,4	9 846 €	43,6
Officiers supérieurs	3 528 €	53 €	143 €	3 484 €	6,0	7 012 €	49,7
Officiers subalternes	2 424 €	23 €	50 €	1 901 €	10,0	4 325 €	43,9
Sous-officiers supérieurs	2 105 €	21 €	50 €	1 445 €	8,1	3 550 €	40,7
Sous-officiers subalternes	1 616 €	15 €	24 €	890 €	13,8	2 507 €	35,5
Militaires du rang	1 497 €	10 €	19 €	719 €	17,3	2 216 €	32,4
Ensemble	1 871 €	18 €	37 €	1 196 €	11,1	3 067 €	39,0

Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).

Données "winsorisées" à 0,1% (cf encadré 1).

Sources : RAE 2015, Observatoire Économique de la Défense.

LA PART DES PRIMES AUGMENTE EN 2015

En 2015, la rémunération mensuelle moyenne brute des personnels militaires est composée à 39,0 % de primes, soit près de 1 point de plus par rapport à 2014. Ainsi, pour un salaire mensuel net de 2 553 €, 1 871 € proviennent de la solde indiciaire et 1 196 € des primes et indemnités. Parmi celles-ci, les primes pour opérations extérieures (OPEX) en représentent 11,1 % (soit 133 € en moyenne). Ces proportions varient selon les grades (**Figure 3**). La part de primes croît avec le grade : 32,4 % chez les militaires du rang, de 38,3 % chez les sous-officiers et de 46,9 % chez les officiers. A l'inverse, la part des primes OPEX dans les primes tend à diminuer avec le corps et atteint 17,3 % pour les militaires du rang, 10,5 % pour les sous-officiers et 7,6 % pour les officiers.

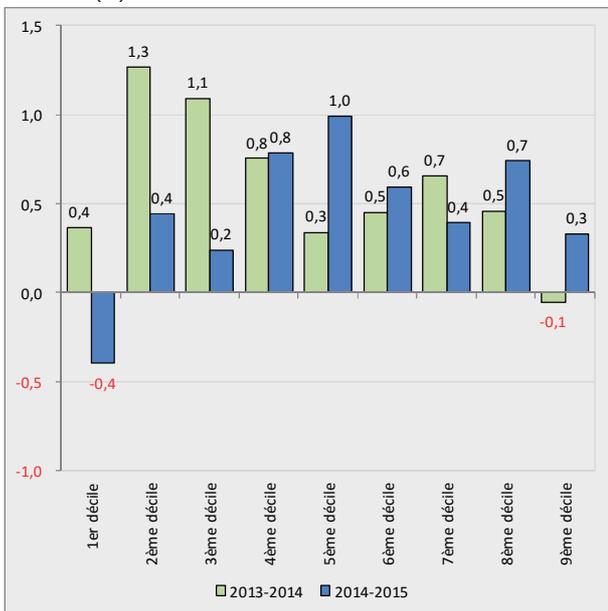
RECU DES BAS SALAIRES EN 2015

La rémunération mensuelle nette médiane des militaires est de 2 137 € en 2015, contre 2 116 € en 2014, soit une progression de 1,0 %.

En 2015, les 10 % des militaires les moins bien payés gagnent un salaire mensuel net inférieur à 1 416 €. La rémunération de ce premier décile a diminué de 0,4 % par rapport à 2014. En haut de l'échelle salariale, les 10 % des militaires les mieux rémunérés perçoivent un salaire mensuel net supérieur à 4 199 € en 2015. Ce neuvième décile a augmenté de 0,3 % entre 2014 et 2015. Le rapport interdécile entre les 1^{er} et 9^{ème} déciles, mesurant les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres, progresse légèrement (**Figure 4**).

Figure 4 : Évolution de la rémunération mensuelle nette par déciles entre 2014 et 2015

Évolutions (%) en euros constants



Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).

Données "winsorisées" à 0,1% (cf encadré 1).

Sources : RAE 2014 et 2015, Observatoire Économique de la Défense.

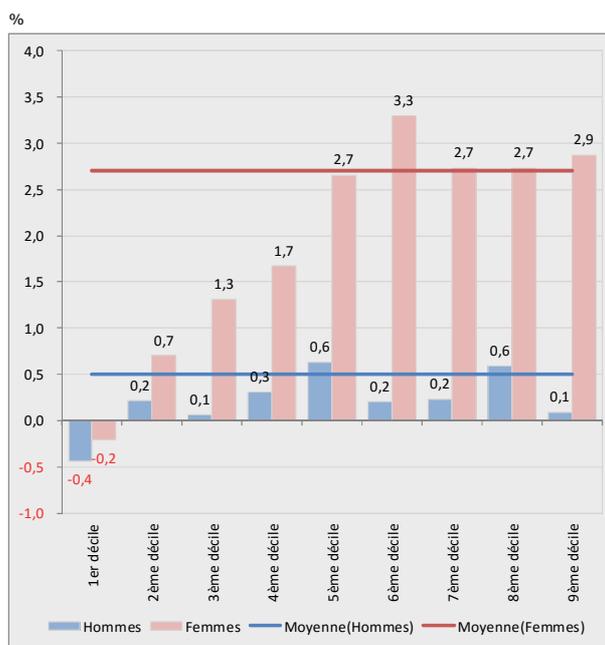
RÉDUCTION DES INÉGALITÉS SALARIALES HOMMES-FEMMES

Le personnel militaire féminin du ministère gagne en moyenne 14,5 % de moins que le personnel militaire masculin en 2015. Cette différence était de 16,3 % en 2014. La diminution de l'écart est expliquée par une évolution moyenne de la rémunération mensuelle nette plus dynamique chez les femmes (+ 2,7 %) que chez les hommes (+ 0,5 %) (**Figure 5**).

Cet effet s'observe à tous les niveaux de rémunération : la médiane (5^{ème} décile) augmente de 0,6 % pour les hommes (2 181 € en 2015) et de 2,7 % pour les femmes (1 897 € en 2015). La différence entre hommes et femmes est donc de 13 % pour la médiane (Figure 6). Le premier décile baisse de 0,4 % pour les hommes et de 0,2 % pour les femmes et s'établit respectivement à 1 420 € et 1 400 € en 2015. Le neuvième décile augmente quant à lui peu chez les hommes (+ 0,1 %, 4 354 € en 2015), un peu plus chez les femmes (+ 2,9 %, 3 378 € en 2015).

Il faut toutefois rappeler que ces écarts de rémunération entre hommes et femmes peuvent être en partie expliqués par d'autres facteurs tels que la structure de la population par grade, l'ancienneté, le fait d'exercer une activité opérationnelle ou non, le nombre d'enfants, etc.

Figure 5 : Évolution de la rémunération mensuelle nette par décile et par sexe entre 2014 et 2015



Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).

Données "winsorisées" à 0,1% (cf encadré 1).

Sources : RAE 2014 et 2015, Observatoire Économique de la Défense.

Encadré n°3 : Définitions

- Solde mensuelle nette : la solde nette comporte une solde indiciaire, des primes et indemnités (recensées de manière exhaustive dans le RAE), auxquelles les cotisations salariales et prélèvements sociaux sont retranchées. Le résultat de cette somme est ensuite divisé par le nombre de mois de présence afin d'obtenir la solde mensuelle nette du militaire.
- Les différences moyennes ou médianes de rémunérations entre hommes et femmes sont calculées comme étant le rapport entre la différence de rémunération mensuelle nette des hommes et celles des femmes, et la rémunération mensuelle nette des hommes.
- Part de primes / part de prélèvements : la part de primes est calculée comme le montant total des primes et indemnités perçues rapporté à la solde brute. La part de prélèvements correspond au montant total des cotisations ou prélèvements rapporté à la solde brute (sont comprises : contribution sociale généralisée, contribution au remboursement de la dette sociale, cotisation pour la retraite additionnelle de la fonction publique, cotisation pension, contribution de solidarité, fonds de prévoyance, cotisations à la mutuelle).
- Déciles / médiane : le $x^{\text{ème}}$ quantile d'une distribution de rémunération est le salaire qui divise la population en deux : x % touche un salaire inférieur à cette valeur, $100 - x$ % touche un salaire supérieur. Les déciles sont les 10^{ème}, 20^{ème}, ..., 90^{ème} quantiles (9 au total). La médiane est le 5^{ème} décile ou le 50^{ème} quantile, il divise la population en deux parts égales.

Encadré n°4 : GVT positif / négatif / solde / présents-présents

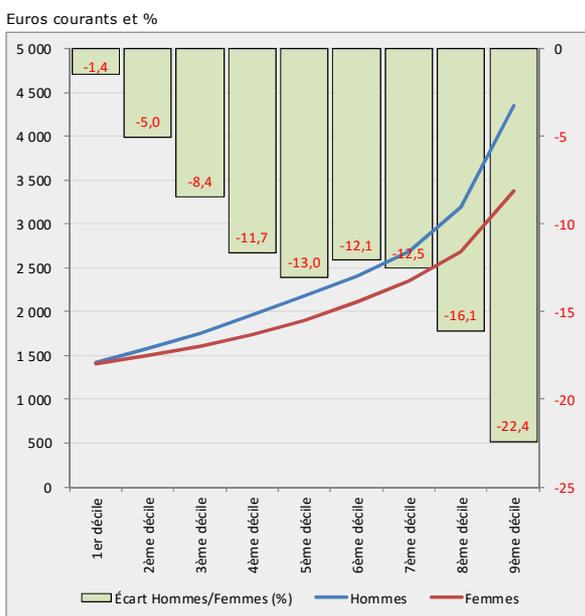
Le GVT (« Glissement Vieillesse Technicité ») est une mesure de l'évolution de la masse salariale entre deux années. L'évolution de la masse salariale résulte à la fois :

- d'effets positifs : les mesures générales ou catégorielles (revalorisation des grilles indiciaires pour éviter un décrochage vis-à-vis du SMIC par exemple), les mesures d'ordre individuel (promotion ou avancement automatique d'échelon) ou l'acquisition de nouvelles compétences ou technicité au niveau individuel (sanctionné par un diplôme et une prime afférente par exemple) ;
- mais aussi d'effets négatifs : la réduction d'effectifs (effet de volume, neutralisé généralement en raisonnant en masse salariale moyenne) ou le remplacement de personnels expérimentés par des agents plus jeunes (effet d'entrées-sorties appelé effet de noria).

Le GVT solde est la somme de ces effets positifs (GVT positif) et de ces effets négatifs (GVT négatif).

L'évolution de la rémunération moyenne des présents-présents (ou des personnes en place), la RMPP, est une mesure de la variation du salaire pour les personnes présentes au moins deux années consécutives au ministère de la Défense. Les effets de noria sont ainsi totalement neutralisés.

Figure 6 : Rémunération mensuelle nette par décile et par sexe en 2015



Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).
Données "winsorisées" à 0,1% (cf encadré 1).

Sources : RAE 2015, Observatoire Économique de la Défense.

DYNAMIQUE SALARIALE ET EFFET DU GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT)

Pour les personnes en place (cf. **Encadré 4**), la rémunération moyenne (RMPP) progresse de 3,4 %, avec une différence entre les militaires du rang (+ 6,1 %) et les officiers et sous-officiers (respectivement + 2,6 % et + 2,3 %) (**Figure 7**).

Pour les personnels présents 24 mois consécutifs au ministère de la Défense, l'évolution de la solde mensuelle nette moyenne est de 3,1 % entre 2014 et 2015. À titre de comparaison, dans la Fonction publique d'État, l'évolution de la rémunération mensuelle nette moyenne des personnes en place 24 mois était de 1,6 % entre 2013 et 2014.

En 2015, le GVT positif (ensemble des mesures ou effets contribuant à l'augmentation individuelle ou collective de la masse salariale : mesures catégorielles ou promotions individuelles par exemple) est de + 2,4 %. Comme en 2014, il est plus important chez les officiers (+ 3,4 %) que chez les sous-officiers (+ 1,9 %) ou les militaires du rang (+ 1,4 %).

Le GVT négatif (ensemble des effets contribuant négativement à l'évolution de la masse salariale : effet du remplacement d'un militaire expérimenté par un militaire plus jeune dont la rémunération sera plus faible par exemple) s'établit à - 2,3 %.

CHANGEMENTS DE GRADE ET D'ÉCHELON : PRÈS DE 90 M€ EN 2015

Près de la moitié des personnels militaires présents en 2014 et 2015 ont vu leur situation évoluer⁽¹⁾ au cours de l'année 2015 (49,5 %). Pour 68,5 % d'entre eux (ou 33,9 % de la population totale étudiée), ce fut un changement d'échelon (avancement dans la grille indiciaire de leur grade) tandis que les 31,5 % restants (ou 15,6 % de la population totale étudiée) ont changé de grade au cours de l'année. Ces évolutions ont un impact financier non négligeable sur la rémunération indiciaire de ces personnels.

L'évolution médiane de la solde indiciaire à la suite d'un changement d'échelon va ainsi de 0,64 % à 8,22 % selon l'écart indiciaire entre chaque échelon de chaque grade. Pour un changement de grade, l'évolution médiane dépend de l'ampleur de l'évolution de la grille indiciaire du grade de départ par rapport au grade d'arrivée et s'établit entre 0,64 % et 12,36 % (Figure 8).

L'estimation⁽²⁾ de l'impact financier montre que, même s'il y a deux fois plus de changements d'échelon que de changements de grade, ces derniers représentent plus de 60 % des montants estimés (56 M€ contre 34 M€). Les deux effets combinés expliqueraient environ 1,5 point de GVT positif sur un total de 2,4, le reste étant lié aux revalorisations et aux évolutions des primes.

Figure 7 : Évolution de la masse salariale et du GVT entre 2014 et 2015

%	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
GVT positif	2,4	3,4	1,9	1,4
GVT négatif	-2,3	-3,2	-1,4	-1,7
GVT Solde	0,1	0,2	0,5	-0,3
RMPP (euros constants)	3,4	2,6	2,3	6,1
SMPT (euros constants)	0,7	0,5	1,0	1,0
Evolution des effectifs	-2,3	-2,9	-1,2	-3,4
Evolution de la masse salariale brute	-0,8	-0,7	-0,6	-1,0

GVT : Glissement Vieillesse Technicité.
 GVT positif : part de l'évolution de la masse salariale qui s'explique par les progressions des carrières des agents.
 GVT négatif : part de l'évolution de la masse salariale résultant des flux entrants et sortants des personnels.
 GVT Solde : GVT positif - GVT négatif.
 RMPP : Rémunération Moyenne des Personnes en Place en 2014 et 2015.
 SMPT : Salaire Moyen Par Tête.
Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).
 Données "winsorisées" à 0,1% (cf encadré 1).
Sources : RAE 2014 et 2015, Observatoire Économique de la Défense.

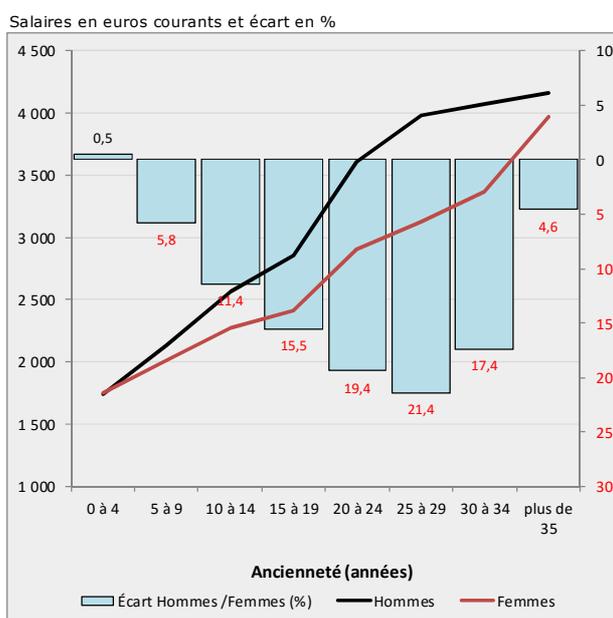
À ANCIENNETÉ ÉGALE, INÉGALITÉ EN DÉFAVEUR DES FEMMES

La rémunération nette, au travers de la rémunération indiciaire, est liée à l'ancienneté et augmente donc avec les tranches d'ancienneté les plus hautes.

Les personnels militaires du ministère de la Défense ayant entre 0 et 4 ans d'ancienneté gagnent en moyenne 1 741 € nets mensuels. À ce niveau, la différence entre hommes et femmes est très faible et même légèrement à l'avantage de ces dernières (+ 0,5 % en moyenne). Ce constat s'inverse pourtant dès la tranche supérieure. Ainsi, les personnels militaires masculins ayant entre 25 et 29 ans d'ancienneté gagnent en moyenne 21,4 % de plus que les personnels féminins (3 976 € contre 3 126 €). C'est le plus grand écart observable entre hommes et femmes, celui-ci diminue ensuite pour les personnels de plus de 30 ans d'ancienneté (Figure 9).

Il faut toutefois noter que, comme pour les différences entre hommes et femmes par déciles, les différences par tranche d'ancienneté sont en partie expliquées par d'autres caractéristiques, personnelles ou professionnelles, dont notamment le grade et l'échelon, la zone géographique d'emploi (DOM, étranger ou métropole), le nombre d'enfants et le fait de participer ou non à une OPEX. En prenant en compte ces variables dans un modèle de régression linéaire, l'écart de rémunération en fonction du sexe est ramené à 7,2 %.

Figure 9 : Rémunération mensuelle nette moyenne par sexe et tranche d'ancienneté



Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).

Données "winsorisées" à 0,1% (cf encadré 1).

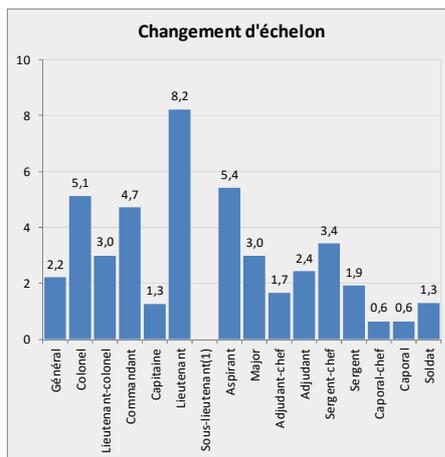
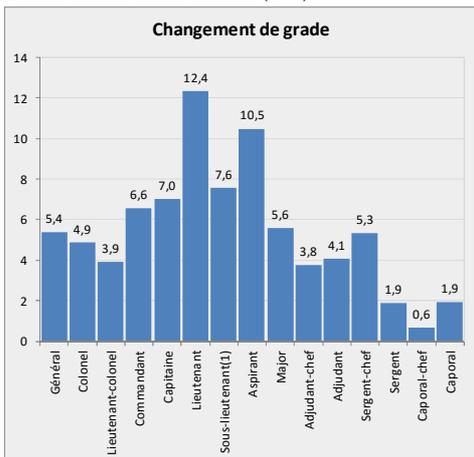
Sources : RAE 2014 et 2015, Observatoire Économique de la Défense.

(1) Dans le cadre de cet article, nous nous sommes intéressés aux seuls changements de grade et d'échelon entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015.

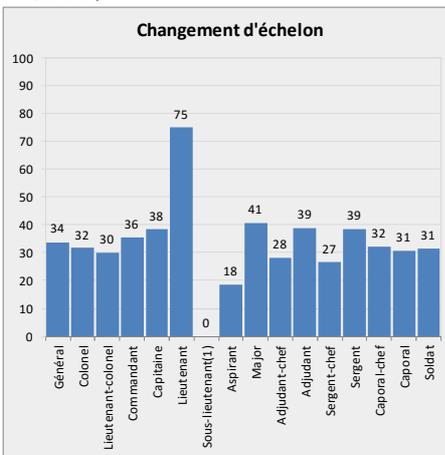
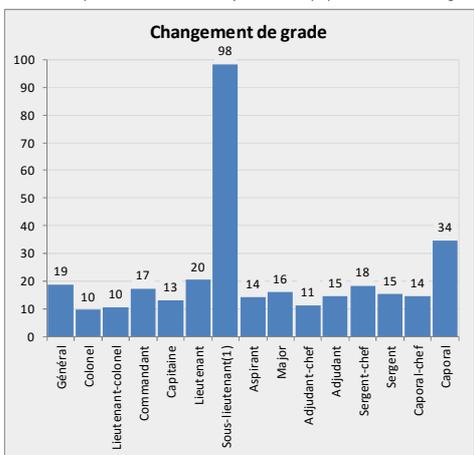
(2) Pour un changement d'échelon, l'impact financier est calculé comme le produit du nombre de personnel concerné, de la rémunération indiciaire observée sur ce grade et de l'évolution indiciaire médiane observée. Pour un changement de grade, il est calculé comme le produit du nombre de personnel concerné et de la différence de salaire entre grade de départ et grade d'arrivée. Les formules de calcul choisies se basent sur des moyennes par grade (et non sur des coûts d'entrée et de sortie) et de fait surestiment le coût réel en 2015.

Figure 8 : Evolution de la solde indiciaire suite à un changement de situation durant l'année 2015

Evolution indiciaire médiane constatée (en %)



Nombre de personnels concernés (en % de la population totale du grade au 31/12 2015)



(1) la grille du sous-lieutenant ne comportant qu'un échelon unique, il n'y a pas de changement d'échelon possible au sein de ce grade.

Notes de lecture :

19 % des généraux au 31/12 2015 sont passés du grade de colonel à celui de général durant l'année 2015 et ont vu leur solde indiciaire augmenter de 5,4 % en médiane.

32 % des colonels au 31/12 2015 ont changé d'échelon au cours de l'année et ont vu leur solde indiciaire augmenter de 5,1 % en médiane.

Champ : personnels militaires présents-présents du ministère de la défense, hors DGA et hors volontaires.

Source : RAE 2014 et 2015, Observatoire Économique de la Défense.

DERNIERS ECODEF PARUS

L'essor des livraisons internationales des entreprises de défense - EcoDef Statistiques n° 79, mai 2016
La défense dans les régions - EcoDef Études n° 80, juin 2016

A PARAÎTRE

Annuaire Statistique de la Défense – édition 2016
Les fournisseurs de la Défense en 2015 - EcoDef Statistiques

Observatoire Économique de la Défense (SGA/DAF/OED)

Balard parcelle Ouest

60 Boulevard du Général Martial Valin • CS 21623 • 75509 Paris CEDEX 15

Directeur de la publication : Hugues Bied-Charretton

Rédacteur en chef : Christian Calzada

Pour vous abonner > Mél : daf.oed.fct@intra.def.gouv.fr

Impression > SGA/SPAC/PGP

IISN 1293-4348