

LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS MILITAIRES EN 2014

Le Recensement des Agents de l'État permet de suivre l'évolution des composantes de la masse salariale des militaires entre 2013 et 2014. La rémunération mensuelle nette moyenne des militaires est ainsi de 2 534 € en 2014, en hausse de 0,5 % par rapport à 2013 en euros courants. Des disparités existent selon les grades et la place dans la hiérarchie des salaires avec des évolutions de salaire plus ou moins fortes. Le Glissement Vieillesse Technique (GVT) solde des personnels militaires est de +0,5 % en 2014. Toutes choses égales par ailleurs, les écarts de salaire entre hommes et femmes sont de 6,8 % en moyenne, de 3,9 % dans le premier décile et de 9,8 % dans le dernier. Le gain salarial moyen de participation à une OPEX est de +31 %, celui d'avoir deux enfants de +12 %.

SALAIRE NET MOYEN EN 2014 : CROISSANCE NULLE EN EUROS CONSTANTS

En 2014, la rémunération mensuelle nette moyenne d'un militaire est de 2 534 €. Elle était de 2 521 € en 2013, soit une évolution de 0,5 % en euros courants. En euros constants, l'évolution 2013-2014 est nulle (Figure 1). À titre de comparaison, dans l'ensemble de la fonction publique d'État, le salaire net mensuel moyen était de 2 470 € en 2013⁽¹⁾. Le salaire net moyen diminue de 1,3 % en euros constants pour les officiers supérieurs et les sous-officiers supérieurs. A contrario, chez les militaires du rang et les officiers subalternes, le salaire net moyen progresse respectivement de 0,5 % et de 0,1 %. Les plus fortes progressions sont constatées pour les sous-officiers subalternes (1,9 %) et les officiers généraux (1,5 %).

Figure 1 : Evolution des salaires entre 2013 et 2014

Salaires nets mensuels moyens

Grades	Effectifs en % 2014	Evolution 2013-2014 (% en euros courants)	Evolution 2013-2014 (% en euros constants)
Officiers généraux	0,3	2,0	1,5
Officiers supérieurs	6,3	-0,8	-1,3
Officiers subalternes	8,7	0,6	0,1
Sous-officiers supérieurs	21,3	-0,8	-1,3
Sous-officiers subalternes	25,6	2,4	1,9
Militaires du rang	37,7	1,0	0,5
Ensemble	100,0	0,5	0,0

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

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

Sources : RAE 2013 et 2014, Observatoire Économique de la Défense.

HAUSSE DES COTISATIONS EN 2014

La solde indiciaire a augmenté de 0,3 % en euros constants entre 2013 et 2014, les primes de 0,5 %. Ces deux éléments ont contribué à l'évolution de 0,4 % du salaire brut moyen. Dans le même temps, les cotisations ont augmenté de 2,2 %, ramenant à une évolution nulle du salaire net moyen.

La part des prélèvements par rapport à la rémunération brute a progressé de 0,3 points (16,4 % contre 16,1 %) (Figure 2).



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@intra.def.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



(1) Les données 2014 pour la FPE n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de l'article.

Figure 2 : Éléments du salaire mensuel moyen en 2013 et 2014

	Salaire 2014 (euros)	Evolution 2013- 2014 (% en euros courants)	Evolution 2013- 2014 (% en euros constants)
Solde indiciaire	1 876	0,8	0,3
Primes	1 157	1,0	0,5
Cotisations	499	2,7	2,2
Salaire net	2 534	0,5	0,0

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

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

Sources : RAE 2013 et 2014, Observatoire Économique de la Défense.

STABILISATION DE LA PART DES PRIMES EN 2014

La part des primes dans la rémunération brute est de 38,1 % en 2014, stable par rapport à 2013. Ainsi, pour une rémunération mensuelle nette moyenne de 2 534 €, 1 876 € proviennent de la solde indiciaire et 1 157 € des primes et indemnités. Parmi celles-ci, les primes pour opérations extérieures (OPEX) représentent en moyenne 12,6 % de ce montant (soit 146 €).

Ces taux et proportions varient par grades (**Figure 3**). Ainsi, la part des primes dans la solde brute est en moyenne de 32 % pour les militaires du rang et de 37 % pour les sous-officiers contre 46 % pour les officiers. Les primes OPEX représentent 22 % de la solde brute des militaires du rang, 11 % de celle des sous-officiers et 8 % de celle des officiers.

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.

Figure 3 : Part des primes par grade en 2014

Moyenne 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	5 548 €	121 €	54 €	4 250 €	4,2	9 798 €	43,4
Officiers supérieurs	3 550 €	52 €	146 €	3 418 €	6,8	6 967 €	49,1
Officiers subalternes	2 437 €	23 €	49 €	1 856 €	10,9	4 293 €	43,2
Sous-officiers supérieurs	2 110 €	20 €	51 €	1 386 €	8,9	3 497 €	39,7
Sous-officiers subalternes	1 622 €	15 €	24 €	850 €	14,2	2 472 €	34,4
Militaires du rang	1 492 €	9 €	19 €	690 €	21,6	2 182 €	31,6
Ensemble	1 876 €	17 €	37 €	1 157 €	12,6	3 033 €	38,1

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

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

Source : RAE 2014, Observatoire Économique de la Défense.

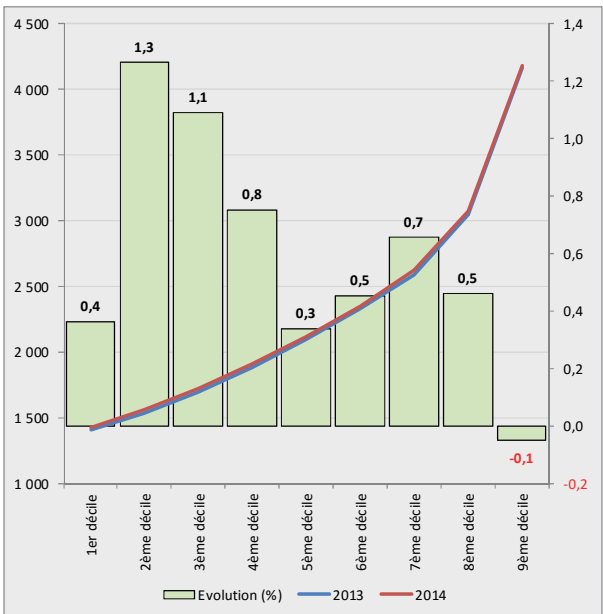
EN 2014, LA MOITIE DES MILITAIRES GAGNE MOINS DE 2 116 EUROS NETS PAR MOIS

La rémunération mensuelle nette médiane des militaires, qui partage les militaires en deux groupes d'effectifs égaux, est de 2 116 € en 2014, en hausse de 0,3 % en euros constants par rapport à 2013 (**Figure 4**).

En 2014, les 10 % des militaires les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur à 1 422 €. Ce 1^{er} décile est en augmentation de 0,4 % en euros constants par rapport à 2013. En haut de l'échelle, les 10 % de militaires les mieux rémunérés perçoivent un salaire net mensuel supérieur à 4 185 euros (9^{ème} décile). L'évolution du 9^{ème} décile est en légère baisse (- 0,1 %) en euros constants. Le rapport interdécile entre les 9^{ème} et 1^{er} déciles de salaire (D9/D1) reste très stable à 3.

Figure 4 : Evolution de la rémunération mensuelle nette par déciles entre 2013 et 2014

Salaire net moyen mensuel en euros courants et 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 2013 et 2014, Observatoire Économique de la Défense.

16,3 % D'ECART SALARIAL AU DETRIMENT DES PERSONNELS FEMININS

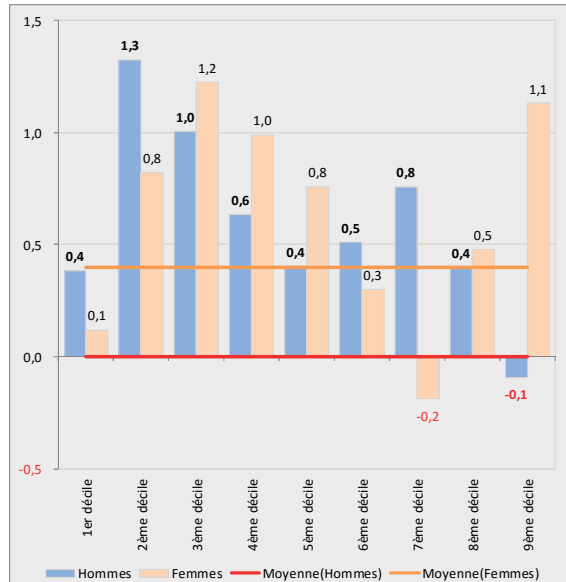
En 2014, le salaire net moyen progresse plus vite pour les personnels féminins que masculins, respectivement 0,4 % et 0,0 % en euros constants. Selon les niveaux de l'échelle salariale, les évolutions de salaires sont plus ou moins favorables aux femmes qu'aux hommes (**Figure 5**).

Le salaire mensuel net médian (5^{ème} décile) du personnel militaire masculin, est de 2 168 € en 2014, contre 1 848 € pour le personnel féminin, soit une différence de 14,8 % (**Figure 6**). Cet écart varie selon la position dans l'échelle des rémunérations.

Ainsi, au niveau du premier décile, la différence entre hommes et femmes est de 1,6 % (soit environ 20 € mensuel d'écart), alors qu'au 9^{ème} décile, elle atteint 24,5 % (soit environ 1 000 € mensuel d'écart). Plus l'on se situe haut dans l'échelle salariale et plus l'écart grandit. Ces différences peuvent être en partie expliquées par d'autres variables telles que l'âge, le grade, la participation à une OPEX ou le nombre d'enfants.

Figure 5 : Evolution de la rémunération mensuelle nette par déciles et par sexe entre 2013 et 2014

Euros constants

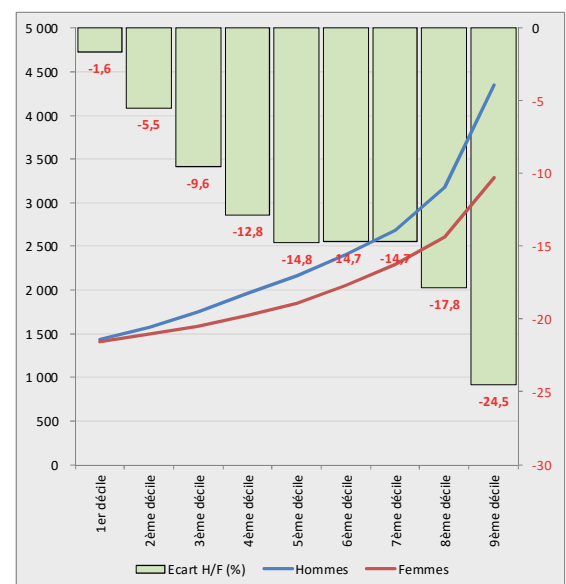


Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires). Données winsorisées à 0,1% (cf encadré 1).

Sources : RAE 2013 et 2014, Observatoire Économique de la Défense.

Figure 6 : Rémunération mensuelle nette par déciles et par sexe en 2014

Euros courants



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

Sources : RAE 2013 et 2014, Observatoire Économique de la Défense.

Encadré n°2 : 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 : CSG, CRDS, RAFF, cotisation pension, CS, fonds de prévoyance, cotisations à la mutuelle).
- Déciles / médiane : le $x^{\text{ième}}$ 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. La médiane est le 5^{ème} décile ou le 50^{ème} quantile, il divise la population en deux parts égales.

Encadré n°3 : 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 nouvelle compétence 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.

DYNAMIQUE SALARIALE ET EFFET DU GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITE (GVT⁽²⁾)

Pour les personnes en place⁽³⁾, la rémunération moyenne (RMPP) progresse de 1,1 % en euros constants, avec une différence entre les militaires du rang (croissance nulle) et les officiers et sous-officiers (+1,6 % et +1,5 % respectivement) (**Figure 7**).

Pour les personnels présents 24 mois consécutifs au ministère de la Défense, l'évolution de la solde mensuelle nette moyenne est de 1,1 % en euros constants entre 2013 et 2014, identique à celle de la RMPP.

À titre de comparaison, dans la Fonction publique d'Etat, l'évolution de la rémunération mensuelle nette moyenne des personnes en place 24 mois était de 0,5 % en euros constants entre 2012 et 2013⁽⁴⁾.

En 2014, 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 +2,3 %. Il est plus dynamique chez les officiers (+3,6 %), que chez les sous-officiers (+2,0 %) ou les militaires du rang (+1,4 %).

(2) Voir Encadré 3.

(3) Personnels présents à la fois en 2013 et en 2014, mais pas forcément 24 mois.

(4) Source : DGAFP, Stats Rapides d'avril 2015, « Les salaires dans la fonction publique en 2013 (premiers résultats) ».

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 -1,8 %.

Au total, le GVT solde est de +0,5 % sur l'ensemble de la population. L'économie générée par le remplacement des départs est inférieure au surcoût lié à l'avancement des personnes présentes deux années consécutives. Il atteint +1,7 % pour les officiers, contre + 0,8 % chez les sous-officiers. Le GVT solde est proche de zéro mais reste positif pour les militaires du rang (+0,1 %). L'économie dégagée par le remplacement des départs compense presque le surcoût lié à l'avancement des personnes présentes deux années consécutives.

Figure 7 : Evolution de la masse salariale et GVT entre 2013 et 2014

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

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 2013 et 2014.

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).

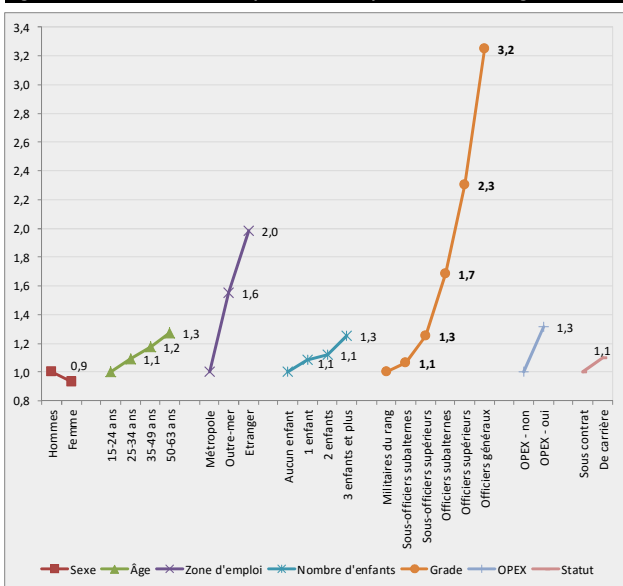
Sources : RAE 2013 et 2014, Observatoire Économique de la Défense.

UN MODELE POUR ANALYSER LES DISPARITES SALARIALES « TOUTES CHOSES EGALES PAR AILLEURS »

« Toutes choses égales par ailleurs (tcepa) » (cf. **Encadré 4**), le salaire d'un personnel féminin est multiplié par 0,9 par rapport à celui d'un homme. Soit un écart hommes-femmes tcepa de 6,8 %, à comparer avec l'écart moyen de 16,3 % constaté précédemment.

La participation à une OPEX multiplie par un facteur de 1,31 le salaire. Un militaire ayant deux enfants voit son salaire multiplié par 1,12 par rapport à un militaire sans enfant. Un militaire de carrière touche 1,1 fois plus qu'un militaire sous contrat (**Figure 8**).

Figure 8 : Coefficients estimés de l'équation de salaire par le modèle linéaire généralisé



Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).
L'individu qui a servi de référence est homme, entre 15 et 24 ans, travaillant en métropole, sans enfant, militaire du rang, n'ayant participé à aucune OPEX et étant sous contrat.
Données winsorisées à 0,1% (cf encadré 1).
R² = 0,79 (modèle linéaire généralisé).
Source : RAE 2014, Observatoire Économique de la Défense.

Le modèle de régression quantile permet d'affiner les résultats (**Figure 9**) selon la position du militaire dans la hiérarchie des salaires.

Les salaires des personnels féminins sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes, mais ces différences sont d'autant plus fortes que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires. Conditionnellement aux autres caractéristiques observables, le deuxième décile des femmes est ainsi inférieur de 3,9 % à celui des hommes, le neuvième décile de 10,5 %.

Le fait de participer à une OPEX apporte un surcroît de salaire plus important pour les militaires situés dans la moitié haute de l'échelle salariale (jusqu'à +37,7 %), plutôt que dans le bas de l'échelle (+23,1 % pour le premier décile). Il en est de même pour le fait de travailler en Outre-mer plutôt qu'en métropole et pour les sous-officiers subalternes par rapport aux militaires du rang, l'effet multiplicatif est positif et maximum en haut de l'échelle salariale.

A l'inverse, être militaire de carrière permet une hausse de 11,2 % pour les plus bas salaires, mais le bénéfice n'est plus que 5,7 % pour les plus hautes rémunérations.

Encadré n°4 : Régressions linéaire et quantile

De nombreux déterminants influencent le niveau du salaire net mensuel d'un militaire. De ce fait, la comparaison du niveau de salaire net moyen observé entre différentes catégories de militaires est perturbée par les facteurs explicatifs non pris en compte. Ainsi, une partie de l'écart entre les salaires nets moyens des hommes et des femmes s'explique par le fait que les hommes sont surreprésentés parmi les officiers, catégorie mieux rémunérée que la moyenne.

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » (modèle linéaire généralisé) permet de tester et de quantifier l'influence de divers facteurs sur la rémunération des personnels militaires. Le modèle estimé ici, retient sept facteurs explicatifs : le sexe, la classe d'âge, la zone d'emploi regroupé en trois modalités « Métropole », « Outre-mer » et « Étranger », le nombre d'enfants, le grade agrégé en six modalités, le statut du militaire (contrat / carrière) et le fait d'avoir participé à une OPEX ou non.

L'individu qui a servi de référence est un homme, de moins de 24 ans, travaillant en métropole, sans enfant, militaire du rang, n'ayant participé à aucune OPEX et étant sous contrat. Cet individu a un salaire mensuel net moyen de 1 471 €. Pour évaluer le salaire mensuel net moyen d'un individu avec d'autres caractéristiques d'après ce modèle, il faut multiplier le salaire de l'individu de référence par les coefficients des modalités changées. Par exemple, pour avoir le salaire d'une femme sous-officier supérieur et ayant un enfant, le calcul est : 1 471 € x 0,9 x 1,3 x 1,1 = 1 893 €.

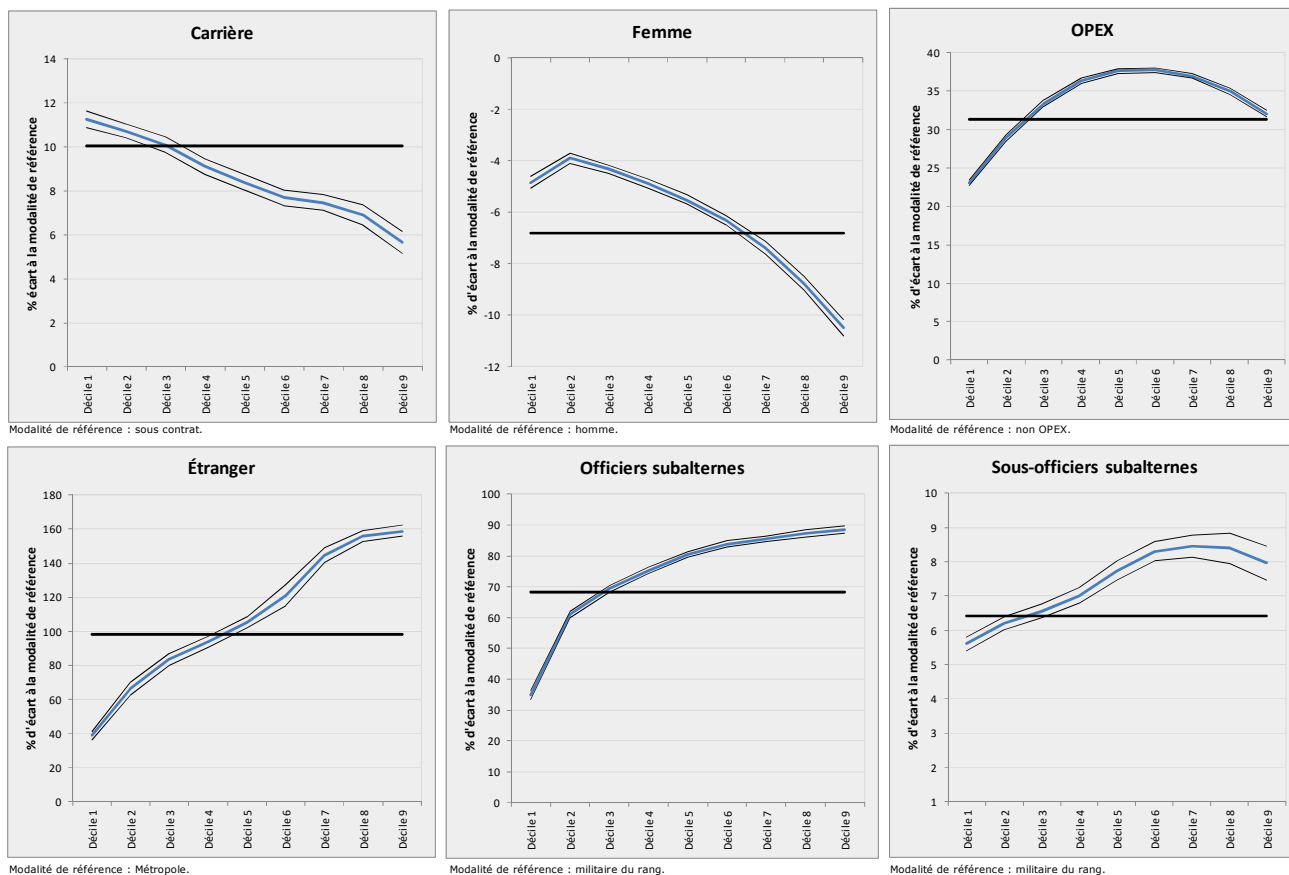
La modélisation de la moyenne apporte une information essentielle mais néanmoins limitée. Le salaire moyen n'informe pas, par exemple, sur la répartition plus ou moins inégale de ces salaires dans la population. Ainsi comme le montre le **figure 5**, la différence entre hommes et femmes n'est pas la même selon la place occupée dans la distribution. L'une des préconisations du rapport Stiglitz-Sen-Fitoussi appelle à sortir de la « dictature de la moyenne » en présentant plus souvent des analyses sur la répartition des salaires. Par ailleurs, dans certains cas, la moyenne s'avère difficile à modéliser, par exemple en présence de valeurs extrêmes ou aberrantes auxquelles la moyenne est bien plus sensible que les quantiles.

La régression quantile (médiane et déciles du logarithme du salaire net moyen) constitue l'un des outils disponibles pour répondre aux limites inhérentes à la moyenne.

Pour aller plus loin

- P. Givord, X. D. Haultfoeuille, 2013, La régression quantile en pratique, document de travail, Méthodologie Statistique, M 2013-01, INSEE.
- Hao Lingxin, Q. Naiman Daniel, Quantile Regression, Series Quantitative Applications in the Social Sciences, Sage Publications, n° 07-149, 2007.
- Emploi et salaires, Insee Références, édition 2014, septembre 2014.
- Les salaires dans la fonction publique en 2013 (premiers résultats) : Baisse des salaires nets moyens en euros constants dans les trois versants de la fonction publique entre 2012 et 2013, Stats rapides, DGAFP, Département des études et des statistiques, avril 2015.

Figure 9 : Résultats de la régression quantile



L'individu qui a servi de référence est homme, entre 15 et 24 ans, travaillant en métropole, sans enfant, militaire du rang, n'ayant participé à aucune OPEX et étant sous contrat. Les bandes en noir correspondent aux intervalles de confiance à 95 %.
La droite horizontale en gras donne l'écart en % à la modalité de référence obtenu par régression linéaire généralisée.
 Données winsorisées à 0,1% (cf encadré 1).
Champ : personnels militaires du ministère de la défense (hors DGA et hors volontaires).
Source : RAE 2014, Observatoire Économique de la Défense.

DERNIERS ECODEF PARUS

Dynamiques socio-démographiques des effectifs militaires - EcoDef Statistiques n° 71, avril 2015
 Le poids de la BITD dans les pôles de compétitivité - EcoDef Études n° 72, juillet 2015

A PARAÎTRE

Les dépenses de R&D de la Base Industrielle et Technologique de Défense :
 une évaluation par le Crédit Impôt Recherche - EcoDef Statistiques
 Les fournisseurs de la Défense en 2014 - 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-Charreton
 Rédacteur en chef : Christian Calzada
 Pour vous abonner > Mél : daf.oed.fct@intra.def.gouv.fr

Impression > SGA/SPAC/PGP – Tél. : 01 42 19 40 91
 IISN 1293-4348