

Systeme d'information sur les agents des services publics (Siasp)

Source, définitions et méthodologie

version de mai 2026

1. La place de Siasp dans le Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (Siera) et articulation avec la base Tous salariés (BTS)

Le Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) s'inscrit, à l'Insee, au cœur de l'élaboration du **Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (Siera)**, qui constitue le socle principal de données sources des publications annuelles et trimestrielles sur le volume d'emploi et les revenus d'activité du service statistique public. Le Siera repose sur la mobilisation de sources administratives, et en particulier, depuis le millésime 2022 du Siasp, sur les déclarations de données sociales nominatives (Renne, 2018).

Le Siasp, conçu et produit par l'Insee à partir de 2009 (millésime 2010), recense des données individuelles sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique, permettant des analyses tant dans une dimension nationale que territoriale, sur l'ensemble du pays. Il vise à assurer la comparabilité et la cohérence conceptuelle en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons entre les secteurs public et privé. Enfin, il a vocation à appréhender les trajectoires individuelles (dimension longitudinale), dans un objectif d'analyse des carrières salariales et au sein de la fonction publique.

Anciennement conçu à partir de sources différentes de celles utilisées pour le secteur privé lors de l'élaboration de la **base « Tous Salariés » (BTS)**, le Siasp est depuis le millésime 2022 pleinement intégré au système de production mobilisé depuis 2017 pour le secteur privé. Ainsi, l'ensemble des données sur l'emploi et sur les rémunérations des agents des secteurs privé comme public sont réalisées à partir de la même source administrative et au sein d'une même chaîne applicative. Cela permet une convergence renforcée tant d'un point de vue conceptuel que méthodologique. Cependant, le produit Siasp intègre des concepts et des variables propres au secteur public, ce qui est le cas par exemple du statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, indice, etc). Par conséquent, ces variables exclusives au public ne sont pas disponibles dans les BTS.

2. Sources du Siasp

2.1 Évolution des sources avant et après 2022

Jusqu'au millésime 2021, le Siasp était principalement alimenté par les fichiers mensuels de paie pour les agents relevant de la fonction publique de l'État, par le recensement des agents de l'État (RAE) pour les militaires des armées, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents relevant de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et d'une partie de la fonction publique de l'État. En outre, depuis 2017, une part croissante des données du Siasp provenait des déclarations sociales nominatives (DSN), en substitution des autres sources.

Depuis 2022, conformément au [décret 2016-611 du 18 mai 2016](#), la quasi-totalité des employeurs de la fonction publique ont basculé leur système de déclaration en DSN.

La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et sur des signalements d'événements. Les données transmises dans la DSN sont donc le reflet de la situation d'un salarié au moment où la paie a été réalisée. En complément, elle relate les événements survenus (maladie, maternité, changement d'un élément du contrat de travail, fin de contrat de travail...) dans le mois ayant eu un impact sur la paie.

Tout comme pour la BTS, les données du Siasp sont désormais principalement issues de ces déclarations sociales.

2.2 Impact des changements de 2022

En 2022, les employeurs ont pu, à l'occasion de la bascule en DSN, revoir leurs systèmes d'information et de déclaration, et donc modifier potentiellement leur comportement déclaratif. Dans ce contexte, l'Insee a engagé une importante refonte des traitements statistiques réalisés sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique, et en a ajusté les concepts. Cette refonte vise notamment à créer un socle méthodologique et conceptuel commun d'utilisation des données d'emploi des secteurs privé et public.

Du fait de ces changements déclaratifs, applicatifs et conceptuels, des ruptures en niveau ont été constatées entre la base 2021 du millésime 2021, et la base 2021 du millésime 2022 du

Siasp. Les données de la base 2021 du millésime 2022 ont à ce titre été recalculées afin de présenter des concepts cohérents et homogènes au sein des deux bases du millésime 2022. Cette rupture, déclarative et applicative, doit s'accompagner d'une précaution d'usage accrue de la part des utilisateurs du Siasp, et ce en particulier lorsque des statistiques sont calculées sur des sous-populations de taille faible, ou que des comparaisons sont menées avec les données des millésimes antérieurs.

De la même façon, en raison d'ajustements et d'améliorations sur les millésimes postérieurs à 2022, dans chaque millésime $n/(n-1)$, les données de l'année (n-1) sont recalculées afin de présenter des évolutions annuelles cohérentes et homogènes entre les deux années mais ne sont pas totalement comparables, en niveau, aux données du millésime antérieur.

3. Principales définitions

3.1. Le champ de la fonction publique

Fonction publique

Le périmètre de la fonction publique renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public.

La fonction publique se décompose en trois versants en fonction de la catégorie juridique de l'employeur : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH).

Fonction publique de l'État (FPE)

La **fonction publique de l'État (FPE)** regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme France Travail, le CNRS ou les universités (tels que définis par le Code général de la fonction publique), hors les EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la Caisse nationale d'assurance maladie).

Les effectifs de la FPE comprennent tous les agents civils travaillant dans les ministères et les établissements publics administratifs de l'État (EPA), qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, vacataires, relevant de statuts particuliers ou bénéficiaires de contrats aidés.

Le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), le service statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des établissements publics ou privés sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'enseignement agricole par exemple.

Fonction publique territoriale (FPT)

La **fonction publique territoriale (FPT)** regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris les collectivités à statut particulier) et les EPA locaux (tels que définis par le Code général de la fonction publique).

Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou autres agents employés par les collectivités locales, qu'ils aient été ou non présents toute l'année.

Les **établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre** désignent les formes de coopération existant entre communes caractérisées par une fiscalité directe locale et par l'existence de compétences obligatoires. Il s'agit des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines et des métropoles.

Fonction publique hospitalière (FPH)

La **fonction publique hospitalière (FPH)** regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux.

Les **hôpitaux** sont constitués en grande majorité d'établissements ayant une activité hospitalière et, dans une moindre mesure, d'établissements ou administrations générales ayant une activité complémentaire (blanchisserie, teinturerie, restauration, etc.). Les personnels des établissements médico-sociaux juridiquement rattachés à un hôpital sont considérés comme relevant d'un hôpital.

Les **établissements médico-sociaux** regroupent notamment les établissements d'hébergement pour personnes âgées (médicalisés et sociaux), d'accompagnement, d'accueil et d'hébergement d'enfants et adultes handicapés ou en difficulté sociale et d'aide par le travail.

Les effectifs de la FPH comprennent tous les salariés travaillant dans la FPH, qu'ils soient fonctionnaires, non fonctionnaires (y compris en contrats aidés), ou personnels médicaux. Les personnels enseignants et hospitaliers qui sont par ailleurs agents titulaires, non-titulaires ou temporaires de la fonction publique de l'État (FPE), sont classés avec les personnels médicaux. La répartition du temps de travail de ces personnels lié respectivement aux activités médicales et d'enseignement ne pouvant pas être estimée individuellement, il est convenu par convention et à partir de 2023 que leur quotité de travail est équitablement répartie entre la FPE et la FPH.

3.2. Les catégories d'emploi

Dans la FPE

Comme dans toute la fonction publique, les **corps** sont classés en **trois catégories hiérarchiques (A, B et C)** selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de **grades**, subdivisés en **échelons**. La **grille indiciaire** détermine à échelon donné le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Dans la FPT

La **filière** permet de répartir les fonctionnaires territoriaux suivant le domaine professionnel dans lequel ils exercent, comme par exemple :

- la filière technique ;
- la filière administrative ;
- les activités de la culture, de l'animation et du sport ;
- la filière sociale ;
- les activités médico-sociales et médico-techniques ;
- les activités liées à la sécurité (police municipale, incendie et secours).

Les filières sont décomposées en **cadres d'emplois**. Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires territoriaux, les cadres d'emplois sont composés de **grades** (dépendant de l'ancienneté, de la qualification ou de la responsabilité), subdivisés en échelons.

Comme dans toute la fonction publique, les cadres d'emplois sont répartis **en trois catégories hiérarchiques (A, B et C)** selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent, ces catégories recouvrant en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés).

Dans la FPH

La gestion des carrières dans la FPH s'articule autour des corps et emplois. Ceux-ci sont classés en trois **catégories hiérarchiques (A, B et C)**. Selon la nomenclature des emplois

hospitaliers (NEH), l'ensemble des professions non médicales titulaires de la fonction publique, ainsi que les sages-femmes, sont classées selon les **filières d'emploi** :

- personnels de direction et d'administration ;
- personnels des services de soins : infirmiers, rééducateurs, aides-soignants, agents de services hospitaliers, etc., ainsi que les sages-femmes qui sont une profession médicale, mais ont le statut de fonctionnaire ;
- personnels éducatifs et sociaux : éducateurs de jeunes enfants, assistants socio-éducatifs, conseillers en économie sociale et familiale, etc. ;
- personnels médico-techniques : techniciens de laboratoire, préparateurs en pharmacie hospitalière, etc. ;
- personnels techniques et ouvriers : ingénieurs et techniciens hospitaliers, ambulanciers, agents d'entretien, etc.

Bien qu'ayant un statut différent des fonctionnaires, les non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) employés dans la FPH peuvent aussi être classés dans cette nomenclature. En revanche, le **personnel médical, hors sages-femmes** (médecins, pharmaciens ou chirurgiens-dentistes) ne constitue pas une filière à proprement parler.

Le **personnel médical** se compose des médecins, odontologistes, pharmaciens ; cette catégorie inclut également le personnel enseignant et hospitalier, qui sont par ailleurs agents de la fonction publique d'État. Les sages-femmes, qui sont également une profession médicale au sens du Code de santé publique, sont cependant regroupées parmi les fonctionnaires ou non fonctionnaires, conformément à leur statut dans la FPH.

3.3. Concepts et indicateurs relatifs aux salaires disponibles dans le Siasp

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Le **traitement indiciaire brut** avant tout complément ou retenue s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire ou par contrat pour les non-fonctionnaires indicés.

Le **salaire brut** correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET).

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement l'agent avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il 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). Il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations des employeurs auprès des administrations (DSN).

4. Méthode de calcul des écarts de salaire net moyen en EQTP entre femmes et hommes à caractéristiques d'agents et d'employeurs identiques

Pour calculer les écarts de salaire net moyen entre femmes et hommes il est possible de travailler au niveau établissement et comparer, pour chacun d'eux, les salaires pour une même profession dès lors qu'il y a au moins un homme et une femme qui la partagent dans l'établissement.

On peut aussi, dans la fonction publique, travailler à un niveau plus agrégé et profiter d'une granularité fine permise par ses spécificités (notamment la déclaration des grades selon une nomenclature très détaillée) puis calculer les écarts selon des méthodes statistiques ou économétriques. Depuis 2023, c'est une décomposition statistique qui est privilégiée : le calcul

des écarts de salaire net moyen en EQTP entre femmes et hommes à caractéristiques d'agents et d'employeurs identiques s'appuie à compter du millésime 2023 et dans les différentes publications sur la formule de J.P. Berthier (2002), dans laquelle les groupes sont ici constitués d'agents de tranche d'âge, de statut, de grade et de type d'employeur identiques.

En désignant par i les groupes, $net_{F,i}$ le salaire net moyen en EQTP des femmes au sein du groupe i et $w_{F,i}$ la part du volume d'emploi des femmes au sein du groupe i , la décomposition peut s'écrire :

$$net_H - net_F = \sum_i (w_{H,i} - w_{F,i}) \left(\frac{net_{F,i} + net_{H,i}}{2} - \frac{net_F + net_H}{2} \right) + \sum_i \frac{(w_{F,i} + w_{H,i})}{2} (net_{H,i} - net_{F,i})$$

Cette formule permet de décomposer l'écart de salaire net moyen en EQTP entre femmes et hommes en une part liée à des effets de structure de l'emploi (soit à l'inégale représentation des femmes et des hommes dans les groupes constitués) et une part liée à des différences de salaire observables au sein des groupes (soit à caractéristiques d'agents et d'employeurs identiques).

Cette décomposition induit une exclusion des groupes constitués uniquement de femmes ou d'hommes, qui constituent une très faible part du volume d'emploi en EQTP de la FPH, de la FPE et de la FPT en 2023.

L'application de la formule de Berthier constitue une légère rupture sur le plan méthodologique avec les publications antérieures à l'année 2023, qui s'appuyaient sur une décomposition de Blinder-Oaxaca. Dès lors, les données qui en résultent ne sauraient être comparées à celles des années antérieures.

Par ailleurs, cette méthode est tributaire de la nomenclature de grades employée au sein du versant de la fonction publique. Une comparaison en niveau avec les écarts calculés entre versants ne serait en conséquence pas pertinente.

Pour en savoir plus

Berthier J.P., « [Réflexions sur les différentes notions de volume dans les comptes nationaux : comptes aux prix d'une année fixe ou aux prix de l'année précédente, séries chaînées](#) », Document de travail, Insee, 2002.

Esbelin L., Moreau T., Touzé S., « [L'emploi dans la fonction publique en 2024](#) », Insee Première n° 2094, février 2026.

Galiana L., Gateaud G., « [Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2024](#) », Insee Première n° 2100, mai 2026.

Moreau T., Andriambovonjy T., Dixte C., « [Le salaire net moyen diminue de 0,9 % en euros constants](#) », Insee Première n° 2067, juillet 2025.

Renne C., « [Bien comprendre la déclaration sociale nominative pour mieux mesurer](#) », Courrier des statistiques N1 – Décembre 2018.

DGAFP, « [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#) », édition 2024.

Dataviz sur les salaires, insee.fr.