



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2015

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres



RAPPORT ANNUEL

DGAFF
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres

Directeur de la publication :
Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

Rédacteur en chef : Olivier Mary, chef du bureau de la modernisation des politiques de ressources humaines et de l'animation interministérielle et territoriale

Rédactrice en chef adjointe : Marie-Pauline Couette, chargée d'études au sein du bureau de la modernisation des politiques de ressources humaines et de l'animation interministérielle et territoriale

Contributeurs

Géraldine Achard-Bayle
Bernard Amat
Annie Brenot-Ouldali
Nathalie Caro
Yannick Coirint
Marie-Pauline Couette
Bruno Deboges
Nacer-Eddine Djider
Marc Firoud
François Giquel
Flore-Emilie Goddet
Nathalie Green

Marie-France Koeffler
Vincent Lazerges
Marie Marcel
Véronique Marchal
Solenne Margage
Olivier Mary
Auguste Moutopoulos
Cyrille Pajot
Jean-Louis Pastor
Marie-Hélène Perrin
Florian Petit
Alexandra Pierre-Angelot

Valérie Plomb
Emmanuelle Racinet
Stéphanie Ricatti
Marie-Edith Sarakatsanis
Emmanuel Savarin
Franck-Marie Schoumacker
Flora Séguin
Nicolas Seigneur
Philippe Simeon-Devron
Sarah Soubeyrand
Pascale Trébucq

TITRE 2

Faits et chiffres

Rédacteur en chef : Adrien Friez, directeur de projet, chef du département des études et des statistiques, DGAFP

Coordination scientifique : Olivier Filatriau

Coordination éditoriale : José-Antoine Cilleros

Contributeurs

Christophe Andreoletti (DGOS)
Eva Baradji (DGAFP)
Olivier BERNARD (Direction du budget)
Alexandre Bourgeois (Direction du Budget)
Nunzia Bounakla (DGAFP)
Sébastien Clausener (DGAFP)
Emma Davie (DGAFP)
Jonathan Duval (DGAFP)
Nicolas Espinosa-Galmès (DGAFP)
Christophe Gallin (Service des retraites de l'État - DGFIP)

Loïc Gautier (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)
Natacha Gualbert (DGAFP)
Nadine Guin (Direction du Budget)
Safédine Hama (DGCL)
Salah Idmache (DGAFP)
Romain Lesur (Service des retraites de l'État - DGFIP)
Frédérique Mercier (Service des retraites de l'État - DGFIP)
Philippe Micallef (Caisse des dépôts et consignations - Ircantec)

Pierrick Milot Bonniou (DGAFP)
Martine Moisan (DGAFP)
Laurent Pichard (Direction du Budget)
Éric Poujardieu (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)
Erwan Poulliquen (DGAFP)
Stéphanie Ricatti (DGAFP)
Emmanuel Savarin (DGAFP)
Emilie Sénigout (Insee)
Jean Éric Thomas (DGAFP)

« En application de la loi du 11-mars 1957 (art.-41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3-janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

© Direction de l'information légale et administrative - Paris, 2015.
Reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-077205-3

L'édition 2015 du **rapport annuel sur l'état de la fonction publique** témoigne de l'intensité des réformes et chantiers engagés par le Gouvernement pour poursuivre la modernisation de la fonction publique afin de mieux répondre aux attentes des usagers et de la société, avec une volonté constante de conduire ces changements dans la concertation et la négociation avec les partenaires sociaux. Si l'année 2014 - 2015 a été largement occupée par la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, de nombreux autres chantiers ont également pu être engagés ou poursuivis, notamment pour renforcer la diversité et l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

Le titre 1 du rapport « Politiques et pratiques de ressources humaines » présente les principales évolutions de la fonction publique en 2014 - 2015, notamment les actions les plus importantes conduites pour poursuivre cette dynamique de modernisation. Ces évolutions répondent à trois objectifs majeurs.

- *Mieux répondre aux fortes attentes des usagers envers le service public en s'appuyant sur l'engagement et les compétences des agents.*

Répondre aux demandes nouvelles des usagers en matière d'offre et de proximité de services publics, s'adapter aux nouvelles organisations de l'État et des collectivités locales, notamment dans le cadre de la réforme territoriale, faire évoluer les pratiques de travail et améliorer la condition de vie des agents publics sont autant de défis que doivent relever sans cesse les employeurs publics. Il est impératif qu'ils se dotent à cette fin d'une véritable stratégie des ressources humaines, fondée sur l'engagement et les compétences des agents. Les évolutions engagées en 2014 - 2015 pour améliorer la gouvernance des politiques de ressources humaines, notamment par le renforcement de la fonction RH, plusieurs chantiers de simplification et de modernisation, ou les engagements pris pour accompagner des agents lors de la réforme territoriale témoignent de cette volonté.

- *Préparer l'avenir en dialoguant avec les agents et leurs représentants.*

Si la négociation avec les partenaires sociaux sur les « parcours professionnels, les carrières et les rémunérations – avenir de la fonction publique » a occupé le devant de la scène, de nombreuses autres questions ont également fait l'objet de concertations ou de négociations pour améliorer les conditions de travail et de vie au travail des agents publics. Les employeurs publics ont naturellement participé à ces discussions.

- *Avoir une fonction publique plus à l'image de la société, exempte de discriminations et qui doit rechercher l'exemplarité.*

Le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015 a marqué de ce point de vue une étape décisive en traçant une feuille de route ambitieuse pour conforter l'objectif républicain d'égal accès de tous les citoyens à la fonction publique et renforcer la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. C'est à ce titre que la fonction publique a notamment pris sa part dans l'objectif consistant à accueillir 500 000 jeunes en apprentissage en 2017 afin de contribuer à leur insertion sociale.

Le titre 2 du rapport, « Faits et chiffres » est destiné à partager le plus largement possible des chiffres et des analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique : emploi, recrutements et parcours professionnels, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale notamment pour alimenter le dialogue social.

La présentation des résultats annuels continue de s'améliorer avec l'intégration des établissements sociaux et médico-sociaux dans les statistiques sur les rémunérations permettant désormais une vision d'ensemble de la fonction publique hospitalière.

ÉDITORIAL

Les synthèses sur les rémunérations ainsi que sur les départs en retraites ont été enrichies et leur nouvelle présentation fait émerger une vision d'ensemble de la fonction publique tout en mettant en lumière les particularités de chacun de ses versants. Le recueil des définitions essentielles a continué de s'étoffer sur les aspects liés à la retraite.

Deux dossiers d'études inédites comparent les comportements entre les secteurs public et privé. L'un apporte un éclairage objectif montrant le lien entre conditions de travail et absences pour raison de santé ; le second montre l'ampleur de la participation des agents publics aux formations professionnelles et leur aspiration à développer leurs compétences.

La transparence des données est une condition essentielle de la démocratie et de la démarche de modernisation. Le **rapport sur l'état de la fonction publique** y participe et a vocation à être lu et utilisé par un public aussi large que possible (parlementaires, partenaires sociaux, administrations, journalistes, universitaires...). Il est intégralement téléchargeable sur le site de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des figures et de données complémentaires facilement réutilisables, notamment dans une perspective de séries historiques.

Marylise Lebranchu
Ministre de la décentralisation
et de la fonction publique

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public	17
1.1 La modernisation de la gouvernance de la fonction publique : une action structurante	19
1.1.1 Les instances de gouvernance et d'accompagnement	19
1.1.2 Le comité des DRH publics-privés et les échanges avec des entreprises sur les pratiques RH	23
1.1.3 La coopération au niveau communautaire	24
1.2 La mobilisation et l'adaptation des dispositifs d'accompagnement des agents pour la mise en œuvre de la réforme territoriale	25
1.2.1 Assurer un dialogue social approfondi tout au long de la réforme	25
1.2.2 Organiser un accompagnement individualisé et collectif des agents aux différentes étapes de la réforme	26
1.2.3 Assurer un traitement équitable des agents	28
1.2.4 Sécuriser et accompagner les parcours des cadres lors de la réforme	30
1.3 La modernisation de la politique de gestion managériale des cadres : une nouvelle étape, de nouvelles pratiques, une responsabilisation accrue fondée sur la confiance	32
1.3.1 De la lettre de mission du 2 décembre 2014 à la DGAFP à la circulaire du 10 juin 2015 du Premier ministre : vers un plan managérial pour chaque ministère	32
1.3.2 Les nouvelles orientations de l'École du management et des ressources humaines	36
1.4 La modernisation de la fonction RH	36
1.4.1 Les travaux sur le renforcement de la fonction RH et sur les processus RH	36
1.4.2 Le programme interministériel de « modernisation SIRH-Paye », vecteur de transformation numérique des processus de gestion des ressources humaines	37
1.4.3 Les chantiers DSN	38
1.5 La mutualisation accrue de l'offre de formation continue interministérielle en région	38
1.6 Une nouvelle étape dans la convergence et la simplification statutaire et indemnitaire	40
1.6.1 Les corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM)	40
1.6.2 La simplification du paysage indemnitaire de la fonction publique	41
1.6.3 La déconcentration juridique et « managériale » prévue par la nouvelle charte de la déconcentration	43
2 Une fonction publique qui prépare l'avenir dans le cadre d'une large négociation avec les partenaires sociaux	45
2.1 Les principales étapes de la négociation	47
2.2 La conclusion de la négociation et la transmission du projet d'accord	50

SOMMAIRE

3	Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations	51
3.1	Le comité interministériel « à l'égalité et à la citoyenneté » du 6 mars 2015 : une impulsion décisive pour la politique d'égal accès de tous les citoyens à la fonction publique	53
3.1.1	Le premier bilan de la charte de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique	54
3.1.2	La définition d'un cadre facilitant l'accueil des apprentis dans la fonction publique et la mise en place d'un pilotage interministériel déconcentré	54
3.1.3	Le développement des classes préparatoires intégrées	56
3.1.4	La généralisation d'un label diversité rénové d'ici fin 2016 dans tous les ministères	56
3.2	L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une action volontariste et une priorité confirmée	57
3.2.1	L'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique continue de produire ses effets positifs	57
3.2.2	Le dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, récompensé par le prix de l'ONU pour le service public	60
3.3	La conférence nationale du handicap (CNH) a fixé l'objectif à la fonction publique de se montrer exemplaire en terme d'ouverture	61
4	Une fonction publique qui doit rechercher l'exemplarité	63
4.1	La priorité accordée par le Gouvernement au renforcement des dispositifs applicables en matière de déontologie et au respect des valeurs de la fonction publique	65
4.2	La lutte contre la précarité dans la fonction publique : le premier bilan du plan de déprécarisation des contractuels depuis 2012	67
4.3	La prise en compte de la qualité de vie au travail et de la santé et sécurité au travail : une nécessité pour le bien-être des agents et la performance des services	71
4.3.1	Le comité de suivi de prévention des risques psycho-sociaux	71
4.3.2	Les mesures de l'accord SST de 2009 ont été largement mises en œuvre	71
4.3.3	Le projet d'accord sur la qualité de vie au travail	73
4.4	L'action sociale interministérielle : mise en œuvre des dix-sept mesures arrêtées dans le cadre de la concertation conclue avec les organisations syndicales le 13 mai 2014	74
4.5	L'amélioration structurelle du dialogue social	76
4.5.1	Les premières élections professionnelles unifiées du 4 décembre 2014, un évènement majeur	76
4.5.2	La concertation sur la qualité du dialogue social	78
4.5.3	Le dialogue social européen	80

TITRE 2

Faits et chiffres	83
Vues d'ensemble	85
1 L'emploi public	87
1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2013 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents	89
5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2013 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq	90
Augmentation de l'emploi public pour la deuxième année consécutive en 2013	92
Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique d'État	96
Le secteur communal continue de contribuer fortement au dynamisme des effectifs de la fonction publique territoriale	99
La FPH retrouve en 2013 une croissance de ses effectifs proche de leur évolution tendancielle	100
Hausse du nombre de contractuels dans la FPE et la FPH en 2013	101
Des structures hiérarchiques par versant qui évoluent peu en 2013	103
Comme en 2012, la Corse, la Guyane et La Réunion voient leurs effectifs augmenter nettement plus que la moyenne quant à l'inverse, la Martinique enregistre le plus important recul	105
En métropole, un agent civil de la fonction publique d'État sur quatre travaille au sein d'un service déconcentré.	108
La place des femmes se renforce en nombre et dans l'échelle hiérarchique	109
La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique, surtout dans la FPT	111
Hausse de la part des moins de 30 ans dans la catégorie A de la FPH et de la FPE	113
2 Les flux de personnels dans la fonction publique	117
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013	119
Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2013 pour la deuxième année consécutive.	119
En 2013, l'offre d'emploi à l'État sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.	120
Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 dans la FPE, fait place à une légère reprise en 2013.	121
La sélectivité est en baisse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État sauf aux concours uniques	122
En 2013, le nombre de candidats augmente pour les emplois dans la FPE de toutes les catégories hiérarchiques	123
Les recrutements de la FPE en catégorie A essentiellement offerts aux Master 2 et titulaires d'un doctorat progressent en 2013	123
Près de 30 % des lauréats de la catégorie B de la FPE et 15 % de ceux de la catégorie C sont titulaires d'un diplôme d'au moins Bac+4	125
Les femmes sont majoritaires parmi les candidats aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes en catégorie A	128
La reprise des recrutements à l'Éducation nationale se poursuit alors que la Justice enregistre un repli	128
L'augmentation globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2013 se traduit principalement par une hausse des recrutements au niveau déconcentré	130
Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2013	131

SOMMAIRE

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique	135
Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires diminue en 2014	136
L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État	142
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté progresse de trois mois	146
L'âge moyen de départ à la retraite des militaires de la FPE radiés des cadres progresse de cinq mois	147
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de plus de trois mois	148
Parmi les fonctionnaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent plus particulièrement les catégories actives	151
En 2014, diminution de la part des agents concernés par la décote pour les fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL	155
En 2014, la part de fonctionnaires civils de la FPE concernés par la décote diminue et celle de fonctionnaires civils concernés par la surcote reste stable	156
En 2014, la part de fonctionnaires de la FPH et de la FPT affiliés à la CNRACL concernés par la décote diminue et celle des fonctionnaires concernés par la surcote augmente	157
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique, suite aux réformes des retraites	161
Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir	162
Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé	167
Effectifs et pyramides des âges des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique	168
3 Les rémunérations dans la fonction publique	173
Les rémunérations dans la fonction publique en 2013	175
La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	176
Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents	181
Baisse du salaire net moyen de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2013	187
Pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPT, les évolutions du salaire brut sont essentiellement portées par l'évolution du traitement indiciaire, dans un contexte de ralentissement des primes	189
Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée sur l'évolution du salaire moyen dans la fonction publique de l'État	192
Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) a augmenté en 2013 de 0,7 % en euros constants	193
La RMPP est plus dynamique pour les agents les plus jeunes et les agents les moins rémunérés	198
Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen évolue à un rythme comparable dans les ministères et dans les établissements publics administratifs	205
Ralentissement des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État	209
Baisse de la part des primes dans la fonction publique territoriale	213
Dans le Secteur hospitalier, la RMPP est plus dynamique en 2013 pour les médecins et les cadres administratifs	215

DOSSIERS

217

1	Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé	219
	Les agents de la fonction publique sont légèrement plus nombreux à avoir eu au moins un arrêt maladie dans l'année	225
	Les agents de la fonction publique de l'État s'arrêtent moins longtemps que ceux des autres versants de la fonction publique et du secteur privé	225
	Dans le public comme dans le privé, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes	226
	Chez les plus âgés, la probabilité d'avoir un arrêt dans l'année est plus faible, mais les durées d'absence pour raisons de santé sont plus longues	227
	Dans la fonction publique, les fonctionnaires et les agents de catégorie B et C s'absentent plus fréquemment pour raisons de santé	232
	Dans la fonction publique, les familles de métiers « Action sociale » et « Entretien maintenance » comptent le plus d'agents absents pour raison de santé	232
	Les agents de la FPH, fortement exposés aux conditions de travail difficiles, ne sont pas plus souvent absents pour raisons de santé	233
	Les familles de métiers où la proportion d'agents absents au moins une fois pour maladie est la plus élevée n'ont pas de profil spécifique d'exposition aux conditions de travail	236
	Les salariés ayant eu des arrêts maladie dans l'année déclarent des expositions aux risques professionnels et psychosociaux plus importantes	239
	Plus les salariés cumulent des expositions fortes à des risques professionnels, plus ils sont nombreux à avoir au moins un arrêt maladie dans l'année	244
	Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir au moins un arrêt dans l'année est plus élevée dans la FPE et la FPT, et celle d'avoir au moins deux arrêts dans la FPT uniquement	245
	Toutes choses égales par ailleurs, être exposé à des conditions de travail difficiles augmente la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année	245
	La probabilité d'être absent pour raisons de santé est d'autant plus importante que les fortes expositions aux risques professionnels et psychosociaux sont cumulées	246
2	Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé	253
	Les agents de la fonction publique se forment davantage que les salariés du privé	257
	Les agents de la fonction publique suivent davantage de formations non diplômantes pour raisons professionnelles	258
	Des situations stables vis-à-vis de l'emploi favorisent l'accès à la formation professionnelle, plus particulièrement dans la fonction publique	258
	Les plus diplômés ainsi que les plus qualifiés participent davantage à la formation professionnelle, notamment dans la fonction publique	258
	Toutes choses égales par ailleurs, les salariés de la fonction publique participent plus à la formation professionnelle que ceux du privé	260
	Les formations courtes sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé	262
	Les domaines des formations professionnelles suivies reflètent les spécificités de chaque versant	262
	Dans la fonction publique les formations sont plus souvent prises sur initiative personnelle et moins souvent imposées par l'employeur	264
	L'adaptation à l'emploi et l'amélioration des perspectives de carrière sont les objectifs les plus fréquemment déclarés	265

SOMMAIRE

Des formations professionnelles individualisées près de deux fois plus fréquentes dans le privé et la fonction publique hospitalière qu'à l'État et la territoriale	265
Les souhaits de formation insatisfaits sont plus fréquents dans la fonction publique que dans le privé	268
Les obstacles à la participation à des actions de formation sont principalement liés à l'employeur	270
Les agents de la fonction publique font davantage d'entretiens professionnels au cours desquels ils expriment fréquemment des besoins de formation	274
Les agents de la fonction publique sont les mieux informés sur les différents dispositifs de formation	274
Mais le degré de mobilisation de ces outils par les agents de la fonction publique reste faible par rapport aux salariés du privé	275

FICHES THÉMATIQUES 281

1 Emploi public et fonction publique	283
1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	287
1.2 Fonction publique	294
1.3 Fonction publique de l'État	303
1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	310
1.5 Fonction publique territoriale	321
1.6 Fonction publique hospitalière	325
2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	327
2.1 Statuts et situations d'emploi	330
2.2 Catégories hiérarchiques	333
2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières	335
2.4 Féminisation et égalité professionnelle	339
2.5 Âges	346
2.6 Travailleurs handicapés	356
2.7 Temps partiel	360
2.8 Niveaux de diplôme	364
3 Voies de recrutement externe	367
3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	372
3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	379
3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale	381

3.4	Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique	388
3.5	Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique	390
4	Parcours professionnels	393
4.1	Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	396
4.2	Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	402
4.3	Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	404
4.4	Recrutement interne des attachés	409
4.5	Recrutement interne des administrateurs	411
4.6	Mobilité des agents de la fonction publique	413
4.7	Mobilité catégorielle	429
4.8	Positions statutaires	432
5	Retraite	441
5.1	Flux de retraités dans la fonction publique	446
5.2	Stocks de retraités dans la fonction publique	477
5.3	Montant des pensions dans la fonction publique	486
5.4	Situation financière et démographique des régimes de retraite	498
6	Dépenses de personnel et rémunérations	503
6.1	Dépenses de personnel dans la fonction publique	509
6.2	Évolution du traitement indiciaire	515
6.3	Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	518
6.4	Rémunérations dans la fonction publique de l'État	524
7	Formation	537
7.1	Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	541
7.2	Formation dans la fonction publique territoriale	549
7.3	Formation continue dans la fonction publique hospitalière	551
8	Temps et conditions de travail	555
8.1	Organisation du temps de travail	559
8.2	Compte épargne temps	561
8.3	Congés et autres causes d'absence au travail	562
8.4	Congés maladie	566
8.5	Accident du travail	569
8.6	Maladies professionnelles	574
8.7	Exposition aux risques professionnels	576

SOMMAIRE

9	Relations professionnelles	579
9.1	Élections aux comités techniques	584
9.2	Élections aux commissions administratives paritaires	593
9.3	Discipline	596
9.4	Représentation professionnelle	599
9.5	Grèves	601
10	Politique sociale	603
10.1	Crédits sociaux	607
10.2	Hygiène et sécurité	610
10.3	Famille et logements	613
	Définitions	615
	Glossaire	633
	Table des matières	641

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

- 1 Une fonction publique qui se modernise
pour répondre aux attentes envers
le service public
- 2 Une fonction publique qui prépare l'avenir
dans le cadre d'une large négociation
avec les partenaires sociaux
- 3 Une fonction publique plus à l'image
de la société et exempte de discriminations
- 4 Une fonction publique
qui doit rechercher l'exemplarité

Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

1

La modernisation de la gouvernance
de la fonction publique : une action structurante **1.1**

La mobilisation et l'adaptation des dispositifs
d'accompagnement des agents
pour la mise en œuvre de la réforme territoriale **1.2**

La modernisation de la politique de gestion
managériale des cadres : une nouvelle étape,
de nouvelles pratiques, une responsabilisation
accrue fondée sur la confiance **1.3**

La modernisation de la fonction RH **1.4**

La mutualisation accrue de l'offre
de formation continue interministérielle en région **1.5**

Une nouvelle étape dans la convergence
et la simplification statutaire et indemnitaire **1.6**

1.1 La modernisation de la gouvernance de la fonction publique : une action structurante

Répondre aux demandes nouvelles des usagers en matière d'offre et de proximité de services publics, s'adapter aux nouvelles organisations de l'État et des collectivités locales, notamment dans le cadre de la réforme territoriale, faire évoluer les pratiques de travail et améliorer la condition de vie des agents publics sont autant de défis que doivent relever sans cesse les employeurs publics. Se doter d'une véritable stratégie des ressources humaines constitue un facteur essentiel pour faire face à ces enjeux, compte tenu notamment du rythme et de l'ampleur des réformes, dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques.

Cette gestion modernisée des ressources humaines n'aurait pas de sens et de portée sans coordination au niveau interministériel. Ce rôle de gouvernance et d'accompagnement des employeurs publics, afin qu'ils puissent mettre en œuvre de manière coordonnée, harmonisée et cohérente les priorités et les orientations du Gouvernement en matière de fonction publique, est assurée par le ministère de la décentralisation et de la fonction publique, en s'appuyant notamment sur la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF), sur la direction générale des collectivités locales (DGCL) et sur la direction générale de l'offre de soins (DGOS).

Ce dialogue permanent avec les ministères est rendu possible par l'existence d'instances interministérielles de gouvernance et d'accompagnement, à différents niveaux de responsabilité. Ainsi, les réunions de chefs de bureau et des sous-directeurs RH des différents ministères servent notamment à préparer et à faire valider les choix stratégiques qui sont proposés aux secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines réunis au sein du comité de pilotage des secrétaires généraux et des directeurs des ressources humaines. Les travaux conduits entre 2014 et 2015 dans ces instances ont permis, par exemple, d'aboutir à la structuration d'une nouvelle politique en faveur de l'encadrement ou de faire avancer la réflexion sur le positionnement de la fonction RH ministérielle. De plus, dans le cadre de la réforme territoriale de l'État, les différents travaux menés ont débouché sur la fixation du contenu des mesures d'accompagnement de la feuille de route RH destinée à permettre un traitement identique des agents.

Par ailleurs, des instances de gouvernance spécifiques consacrées à certaines thématiques RH ont vu le jour en 2014 comme le COPIL « métier », créé le 8 octobre 2014, avec pour objectif de placer les questions RH au cœur des processus de transformation qui accompagnent les chantiers de modernisation des systèmes d'information.

Enfin, le dialogue avec les administrations est enrichi par des conférences annuelles de gestion prévisionnelle de ressources humaines, dont le format rénové à l'occasion de l'exercice en 2015 met l'accent sur le caractère plus opérationnel des programmes de travail commun entre chaque ministère et la DGAFF.

1.1.1 Les instances de gouvernance et d'accompagnement

Le comité de pilotage des secrétaires généraux et des directeurs des ressources humaines

Les travaux du comité de pilotage ont pour objectifs :

1. de partager le même niveau d'information au sein du collège des DRH des ministères sur les différents aspects des politiques RH promulguées au plan interministériel ;
2. de confronter les avis des membres du collège sur un sujet RH particulier afin d'en dégager une position commune ;
3. d'échanger des bonnes pratiques ;
4. d'identifier les difficultés, notamment en matière de mise en œuvre des politiques RH, afin d'anticiper les solutions.

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

Les travaux du comité de pilotage des secrétaires généraux et des directeurs des ressources humaines des ministères ont été revus assez profondément à partir de la rentrée 2014 afin :

- de les préparer de manière approfondie en amont, par l'organisation de réunions préparatoires de chefs de bureaux RH, puis de sous-directeurs RH. Ces réseaux ayant leurs propres problématiques, il s'est agi surtout d'identifier les sujets sur lesquels les échanges entre DRH pouvaient être stratégiques ;
- de construire les ordres du jour de ces réunions autour de deux axes : le premier sur l'actualité de la fonction publique, le second sur des points spécifiques développés par la DGAFP, par des ministères, voire par des personnes extérieures au comité, conviées à intervenir en tant que « personnalités qualifiées ». Cette organisation a permis un suivi des sujets entre les réunions du comité.

Au second semestre 2014 et au premier semestre 2015, le comité de pilotage s'est réuni à cinq reprises. Les échanges ont porté sur les sujets suivants.

Septembre 2014 – Comité de pilotage résidentiel de rentrée, en présence de la ministre

Remise des labels de l'École de la GRH ; présentation de la nouvelle feuille de route du futur centre interministériel de services informatiques en matière de ressources humaines (CISIRH) ; présentation de la gouvernance du projet SIRH paie ; présentation des travaux du COPIL « métier » ; intervention sur la simplification indemnitaire ; intervention sur la modernisation de la fonction RH ; présentation de deux chantiers prioritaires de la GRH 2.0 : projet DIAdem (Dossiers Individuels des Agents dématérialisés) et projet de déclaration sociale nominative (DSN) ; échanges sur la politique de l'encadrement supérieur sous la forme de deux ateliers : l'accès aux emplois de cadre supérieur et dirigeant ; la gestion de la carrière dans la durée.

Novembre 2014

Actualité « fonction publique » ; point « apprentissage » ; présentation du cycle 2015 des conférences de GPRH et des modalités d'échanges avec les réseaux RH (gouvernance).

Février 2015

Actualité « fonction publique » ; modalités d'accompagnement dans le cadre de la réforme territoriale et de la revue des missions ; préparation de la circulaire du 15 mai 2015 du Premier ministre relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'État ; intervention sur les cadres dirigeants.

Avril 2015

Actualité « fonction publique » (dont accompagnement RH des réformes, apprentissage et gestion de l'encadrement) ; point sur les travaux du COPIL « métier » ; mesures du plan « égalité et citoyenneté » suite au comité interministériel du 6 mars 2015 ; intervention des ministères économiques et financiers et du ministère des affaires sociales dans le cadre du développement du label diversité dans la fonction publique ; présentation de l'étude sur la situation des salaires dans les ministères.

Juillet 2015

Actualité « fonction publique » ; présentation de l'état de la négociation « Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique » ; échanges sur le positionnement de la fonction RH ministérielle en vue notamment de la préparation du comité des secrétaires généraux du 7 juillet 2015.

Le COPIL « métier »

Le COPIL « métier » a été installé par la DGAFP le 8 octobre dernier. L'objectif fixé à cette nouvelle instance de gouvernance, qui réunit tous les trimestres les DRH ministériels, est de créer les conditions de réussite du programme SIRH/paie et, au-delà, d'analyser les conséquences de la transformation des systèmes d'information sur les modes d'organisation de la fonction RH, les process tant individuels que collectifs et l'évolution des métiers de la GRH.

Dans un contexte marqué par un rôle renouvelé des secrétaires généraux des ministères en matière de RH, depuis la publication du décret du 24 juillet 2014¹, il est apparu nécessaire de conduire, de manière interministérielle, le chantier de modernisation des systèmes d'information RH/paie, en mettant en avant les priorités RH qui doivent conditionner les évolutions demandées aux systèmes d'information dans ce domaine.

Le décret du 24 juillet 2014 confie aux secrétaires généraux un rôle de pilotage vis-à-vis de la fonction RH. Il prévoit que « le secrétaire général promeut la modernisation de la politique de gestion des ressources humaines et veille à la qualité du dialogue social au sein du ministère. Il est responsable, pour le ministère, de la politique interministérielle d'identification, de diversification et de formation des futurs cadres dirigeants ».

Sans volonté d'uniformiser l'organisation de la fonction RH selon un modèle unique, le décret conduit donc chaque département ministériel à mettre en place, sous l'égide du secrétaire général, un niveau de coordination des différentes composantes RH de son administration afin de développer une vision commune des politiques RH menées aux plans ministériel et interministériel. Ce niveau opérationnel de coordination doit permettre d'assurer la cohérence de la politique de gestion des ressources humaines au sein du ministère, tant en services centraux que dans les services déconcentrés et de piloter l'animation du réseau RH ministériel. C'est à ce niveau également que la cohérence de la mise en œuvre par les opérateurs placés sous la tutelle du ministère des orientations stratégiques fixées aux plans interministériel et ministériel, est assurée, notamment en mettant en place et en animant un réseau des responsables des ressources humaines de ces opérateurs.

Les travaux du COPIL « métier » sont organisés par le service à compétence nationale « Centre interministériel de services informatiques en matière de ressources humaines » (CISIRH), service créé par le décret n° 2015-144 du 9 février 2015 à la suite de la reconfiguration du programme de modernisation de la chaîne RH/Paie de l'État (cf. point 1.4.2).

Le COPIL « métier » s'est fixé comme programme de travail de contribuer à la modernisation de la fonction RH, de simplifier les règles (simplification indemnitaire, transparence des référentiels normatifs), ainsi que de développer de nouveaux services grâce à la dématérialisation pour faciliter le pilotage décisionnel.

A ce titre, les travaux 2015 ont plus particulièrement portés sur le positionnement de la fonction RH (cf. point 1.4.1), la déclaration sociale nominative (cf. point 1.4.3), ainsi que sur le programme de modernisation SIRH-Paie (cf. point 1.4.2).

¹ Décret n° 2014-834 du 24 juillet 2014 relatif aux secrétaires généraux des ministères.

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

Les conférences annuelles de gestion prévisionnelle de ressources humaines (CGPRH)

Initiées chaque année par une circulaire du ministre chargé de la fonction publique, les conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines proposent un cadre de dialogue bilatéral entre la DGAFP et chaque direction des ressources humaines des différents ministères.

Les conférences ont pour objectif principal d'examiner, à travers les schémas stratégiques ministériels de GPRH élaborés chaque année par les DRH, la traduction des grandes orientations interministérielles en matière de ressources humaines.

En 2015, le cycle des conférences de GPRH a été principalement consacré aux orientations suivantes :

- les grands chantiers des DRH au regard de leurs orientations ministérielles et de l'agenda social de la fonction publique ;
- la politique de gestion des cadres supérieurs ;
- l'exemplarité de l'État employeur : déontologie, recrutement par la voie de l'apprentissage, modernisation du recrutement, politique de la diversité et de l'égalité professionnelle.

Le cycle 2014 marquait un renouveau par la mise en place de programmes de travail commun. Pour le cycle 2015, il a été décidé de se concentrer sur les programmes de travail commun, sur les principales actions stratégiques et de rendre ces programmes de travail davantage interministériels. Ainsi, le suivi des actions des programmes de travail commun peut être davantage valorisé ; il donne une meilleure visibilité des stratégies de ressources humaines mises en œuvre au cours de l'année par chaque ministère.

Le réseau des PFRH

Les plates-formes régionales interministérielles de gestion des ressources humaines (PFRH) sont des services placés auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR). La DGAFP pilote et coordonne leur action, au moyen notamment de la fixation de leurs priorités annuelles et de réunions régulières de réseau.

En 2015, les PFRH ont un double défi à relever.

- Le premier défi s'inscrit dans le contexte de la réforme territoriale de l'État. Les PFRH jouent en effet, un rôle majeur en matière d'accompagnement des agents concernés par une évolution des missions de leur administration d'emploi. A ce titre, elles assurent en particulier un accompagnement de proximité complémentaire à celui proposé par les services ministériels, en pleine concertation avec ces derniers. La connaissance fine de l'emploi public local, non limité au seul périmètre de l'État, permet en outre aux PFRH de développer les mobilités et passerelles entre les trois versants de la fonction publique : en 2014, ce sont ainsi 4 641 offres de postes sur les bourses régionales qui ont été mises en ligne.

Elles ont participé activement aux travaux conduits, au printemps 2015, visant la réalisation par les préfets des diagnostics territoriaux et des projets d'organisation des services en région. Dans ce cadre, la DGAFP a doté les PFRH de nouveaux outils pour faciliter leur contribution à l'analyse des conséquences RH de la réforme territoriale : mise à disposition d'un dossier méthodologique du diagnostic territorial RH, d'une méthode d'identification des compétences critiques ou encore déploiement national d'un système d'information décisionnel (voir encadré « *Les mesures d'adaptation de la démarche de GPRH à l'accompagnement RH de la réforme territoriale* » du point 1.2.2).

Les PFRH sont également chargées de veiller à la consolidation et la professionnalisation des réseaux locaux de conseillers en mobilité et de coordonner le suivi personnalisé des agents. A ce titre, près de 1 000 entretiens individuels (dans le cadre d'une mobilité ou hors perspective de mobilité) ont été conduits.

Elles ont aussi pour mission d'accompagner les services dans leurs projets de changement. En 2014, 44 services connaissant des évolutions d'organisation ont bénéficié de leur accompagnement.

- Le second défi concerne les personnels des PFRH eux-mêmes (comme services du SGAR), notamment ceux affectés dans les villes qui ne seront plus chef-lieu de région. Les principes directeurs de l'organisation des PFRH ont été arrêtés et visent au renforcement des effectifs affectés au sein des chefs-lieux des nouvelles régions fusionnées et au maintien des agents en fonctions dans les villes qui ont perdu cette qualité pour assurer un accompagnement au plus près des agents jusqu'à la mise en place des organisations cibles des services prévus pour fin 2018.

1.1.2 Le comité des DRH publics-privés et les échanges avec des entreprises sur les pratiques RH

- Le comité des DRH publics-privés instauré par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique s'inscrit dans le cadre du chantier global engagé à destination des cadres de la fonction publique (cf. 1.3). L'enjeu pour cette instance est de contribuer, dans la durée, à la professionnalisation de la gestion des ressources humaines, à développer des synergies entre secteur public et secteur privé et à favoriser l'échange de bonnes pratiques, notamment en terme de management.

La ministre a présidé, le mardi 31 mars 2015, la réunion du comité qui réunissait une vingtaine de DRH d'entreprises publiques et privées (Air Liquide, AREVA, AXA, EDF, Groupama, Groupe Carrefour, Groupe La Poste, Orange, Renault, Siemens, SNCF), de ministères et de collectivités territoriales (AP-HP, Caisse des Dépôts, Défense, Finances, Affaires étrangères, Ecologie, Ville de Lyon, Mission des cadres dirigeants du Secrétariat général du Gouvernement, DGAFP).

La thématique retenue pour cette réunion d'installation a porté sur la diversification des parcours professionnels des cadres et plus précisément sur le développement des mobilités entre les secteurs privé et public, avec des présentations de la part de l'ANDRH, de la Caisse des dépôts et du groupe Renault.

La prochaine réunion du comité des DRH publics-privés est fixée au 8 octobre 2015.

- Dans une perspective comparable, l'organisation des « ateliers d'échange public-privé », mise en place en 2011, a été renouvelée. Avec l'appui d'un prestataire, ces ateliers proposent aux responsables et gestionnaires RH, ainsi qu'aux managers de la fonction publique des séances thématiques d'échanges sur les pratiques RH et managériales entre secteurs public et privé.

Pour l'année 2015, 10 ateliers sont prévus (six ateliers programmés à Paris, complétés par 4 ateliers en province). Les 3 premiers ateliers ont déjà réuni une centaine de participants. En complément de la présentation de l'intervenant, qui propose des éléments méthodologiques et d'analyse critique des pratiques des entreprises, une séquence est dédiée à des travaux en sous-groupes pour confronter ces éléments à la réalité professionnelle de l'administration et dégager des pistes de réflexion.

Ces activités permettent également à la DGAFP de disposer d'éléments de documentation et de réflexion pratiques sur les sujets de RH et de management, qui peuvent être mobilisés dans le cadre de ses travaux.

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

1.1.3 La coopération au niveau communautaire

La DGAFP assure la représentation de l'administration française au sein de certains réseaux institutionnels et de structures spécifiques au sein de l'Union européenne (U.E.) tel que le réseau européen des administrations publiques (EUPAN - European Public Administration Network), où la France est représentée par la DGAFP, ainsi que par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP). La Présidence du réseau EUPAN est assurée par le pays en charge de la Présidence tournante du Conseil de l'U.E., l'Italie du 1^{er} juillet au 31 décembre 2014, puis la Lettonie de janvier à juillet 2015.

Dans le cadre de ce réseau, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, a participé le mercredi 3 décembre 2014, à Rome, à la réunion des ministres européens responsables de l'administration publique, réunion qui ne s'était plus organisée au niveau des ministres depuis 2007. La ministre a proposé de renforcer le réseau EUPAN et de créer un laboratoire européen d'innovation publique. Elle a précisé que renforcer le réseau EUPAN passait par « une volonté de remettre la commande politique au cœur du programme de travail », en lien avec la commission et le trio des présidences de l'Union.

Elle a également mis en valeur l'action du Comité sectoriel du dialogue social, que la France préside pendant l'année 2015 (cf. 4.5.3) et rappelé l'importance du dialogue social au niveau européen car « il est indispensable d'apporter des réponses communes aux problèmes partagés par nos différentes administrations ».

La ministre a aussi réitéré au cours de cette réunion sa proposition de systématiser les échanges de fonctionnaires à l'échelle européenne, que ce soit entre États membres ou entre fonctionnaires de la Commission et ceux des États membres. La DGAFP travaille actuellement à formaliser une proposition d'organisation de ce projet d'échanges de fonctionnaires en lien avec le Secrétariat général des affaires européennes (SGAE) et ses partenaires européens (notamment son homologue italienne).

Ce projet pourrait s'appuyer sur la réussite de l'actuel programme d'échange « Bellevue », géré par la fondation privée allemande Robert Bosch, et dont la DGAFP assure la mise en œuvre pour la France. Le programme « Bellevue », auquel participe la France depuis 2011, concerne dix pays de l'Union européenne. L'échange est d'une durée d'un an et est destiné aux agents de catégorie A de la fonction publique d'État (hors affaires étrangères et défense). Il inclut un appui financier et linguistique aux 12 lauréats annuels de la part de la fondation Bosch. La France accueille ainsi en 2015 dans ses services une fonctionnaire espagnole et une fonctionnaire portugaise (toutes deux au sein des ministères économique et financier).

Le futur programme d'échange pourrait ainsi, en associant les synergies de différents partenaires publics et privés, élargir le périmètre à l'ensemble des pays de l'U.E. et aux services de la Commission.

1.2 La mobilisation et l'adaptation des dispositifs d'accompagnement des agents pour la mise en œuvre de la réforme territoriale

La loi du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral instaure, au 1^{er} janvier 2016, treize régions issues du regroupement des vingt-deux régions métropolitaines. Cette nouvelle organisation du territoire, qui conduit l'État à revoir en profondeur l'organisation de ses services déconcentrés en région, constitue une opportunité de transformer le mode d'action de l'État, en le simplifiant et en distinguant le rôle de l'État en région, centré sur les enjeux et le pilotage stratégiques, de celui en département, échelon de mise en œuvre des politiques publiques.

La mise en œuvre de la réforme, qui va s'accompagner d'une évolution des conditions d'exercice des missions des agents publics, doit reposer sur l'exemplarité de l'État dans la conduite du changement et l'accompagnement de ses agents. C'est pourquoi le Gouvernement a fixé des principes directeurs forts devant guider cette réorganisation et a fait le choix d'un accompagnement reposant sur le principe d'égalité de traitement entre agents, quel que soit leur ministère d'appartenance, et reposant sur un suivi personnalisé pour chacun.

Dans ce contexte, la DGAFP a conduit, conformément aux principes énoncés par la communication du 22 avril 2015 de la ministre en charge de la fonction publique, un schéma global d'accompagnement RH (feuille de route RH) de la réforme reposant sur les quatre garanties suivantes :

- Un dialogue approfondi tout au long de la réforme ;
- Un accompagnement individualisé et collectif des agents des services régionaux ;
- Un traitement identique des agents quelle que soit leur appartenance ministérielle ;
- Un accompagnement particulier des cadres dans la conduite du changement.

En complément des outils d'accompagnement à la mobilité prévus par les textes en vigueur qui devront être pleinement mobilisés à l'occasion de cette réforme, la modernisation des dispositifs d'accompagnement réside également dans le renforcement de la dimension interministérielle de ce dispositif en mettant en œuvre, après concertation avec les partenaires sociaux, des mesures relatives au dialogue social, à l'accompagnement des agents et à leur traitement identique.

1.2.1 Assurer un dialogue social approfondi tout au long de la réforme

Le dialogue social a été renforcé avec les représentants des personnels au travers d'une concertation approfondie de nature interministérielle et ministérielle, conduite tant au niveau national qu'au niveau local.

S'agissant du dialogue social interministériel informel, un groupe de suivi RH de la réforme territoriale a été mis en place au niveau national. Présidé par la directrice générale de l'administration et de la fonction publique, en lien étroit avec le coordonnateur national de la réforme, ce groupe est composé des représentants des organisations syndicales siégeant au conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE). Il se réunit de manière régulière pour échanger sur les modalités d'accompagnement RH de la réforme et s'assurer du suivi de leur bonne mise en œuvre.

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

Au niveau local, conformément à la circulaire du 28 avril 2015 de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, une instance interministérielle de dialogue informel a été mise en place auprès de chaque préfet préfingulateur. Composée des organisations syndicales représentatives de la fonction publique de l'État disposant d'au moins un siège au sein des comités techniques (CT) existants au niveau territorial considéré, cette instance est réunie à chaque étape de la réforme.

S'agissant du dialogue social ministériel formel, les instances de dialogue social ont été réunies, dans les conditions de droit commun et en tant que de besoin, pour examiner les différentes questions soulevées par la réforme.

Afin de donner un avis éclairé sur les projets de textes d'organisation et leurs conséquences sur les agents, les instances de concertation seront également saisies, au niveau pertinent, d'une étude d'impact RH de la réforme. Au niveau ministériel, elles se prononceront sur un plan d'accompagnement RH de la réforme.

Au niveau local, le dialogue social doit pouvoir s'inscrire dans le nouveau format des régions fusionnées. C'est l'objectif du décret n° 2015-932 du 29 juillet 2015 relatif au mandat des membres des commissions administratives paritaires et à des règles relatives aux réunions conjointes de certaines instances consultatives de la fonction publique de l'État. Il complète l'article 39 du décret n° 2011-184 du 15 février relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, afin de permettre la réunion conjointe de CT de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel. De même, l'article 65 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, a été modifié afin de permettre la réunion conjointe de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de proximité de niveau régional relevant du même département ministériel.

1.2.2 Organiser un accompagnement individualisé et collectif des agents aux différentes étapes de la réforme

La nouvelle organisation territoriale de l'État se traduisant par une nouvelle implantation des services régionaux, un suivi particulier a été instauré pour les agents susceptibles de devoir effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique, chaque agent bénéficiant de l'accompagnement d'un référent local ministériel ou interministériel chargé de suivre sa situation personnelle.

De ce point de vue, un dispositif d'accueil et d'information de premier niveau a été mis en place immédiatement, au sein de chaque administration concernée par la réforme, afin d'accueillir très rapidement les agents qui le souhaitent. Il doit permettre de répondre aux questions des agents et d'identifier les situations individuelles qui pourraient s'avérer difficiles.

Le réseau des conseillers mobilité-carrière est mobilisé, au niveau de chacun des ministères, pour favoriser l'accompagnement des personnels candidats à un changement de poste ou de service. Les plateformes régionales interministérielles d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) ont, quant à elles, été chargées d'animer le réseau des conseillers mobilité-carrière au niveau régional et de recevoir, en tant que de besoin, des personnels candidats à une mobilité.

Il a également été prévu de renforcer le dispositif de formation professionnelle, des plans de formation étant en cours d'élaboration à destination notamment des agents dont les missions seraient appelées à évoluer, afin de prévoir en particulier des parcours de formation pour les agents concernés par une mobilité fonctionnelle. Un guide pratique relatif à l'organisation, aux acteurs et aux outils de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'État sera diffusé, dans ce but, à l'automne 2015.

Le plan d'accompagnement RH arrêté par chaque ministère précisera les modalités de formation envisagées pour les agents dont les missions seraient amenées à évoluer. Ce même document proposera des modalités de formation pour les personnels participant à la conduite du changement (personnels d'encadrement, mais aussi personnels RH, etc.).

Les bourses locales de l'emploi de chacun des trois versants de la fonction publique ont été mobilisées et mises à disposition des agents. Une nouvelle bourse interministérielle de l'emploi public, dont les fonctionnalités permettront de mieux répondre aux besoins des agents, sera d'ailleurs mise en place d'ici le 31 décembre 2015.

Il est également prévu d'instaurer une autorisation spéciale d'absence pour la reconnaissance de l'environnement de la nouvelle affectation. Cette autorisation spéciale d'absence visera notamment à permettre aux agents concernés par une mobilité géographique de réaliser certaines démarches liées à leur changement de domicile (par exemple, inscription des enfants à l'école).

Au titre des mesures d'accompagnement individuel, il a également été prévu d'offrir, à tout agent qui le souhaite, le bénéfice d'une période d'adaptation en cas de changement d'affectation. Une circulaire interministérielle prévoira ce dispositif à destination des agents concernés par une mobilité géographique ou fonctionnelle. De courte durée, cette période d'adaptation doit permettre à l'agent de « s'immerger » dans son nouveau service ou poste de travail et de mieux appréhender les possibles impacts de ce changement d'affectation.

Plus globalement, plusieurs travaux convergent, à l'occasion de cette réforme, pour améliorer la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines (cf. encadré).

Les mesures d'adaptation de la démarche de gestion prévisionnelles des ressources humaines (GPRH) pour conforter l'accompagnement RH de la réforme territoriale

La démarche de GPRH, qui vise la meilleure adéquation possible des moyens humains disponibles aux besoins, présents et futurs, des services, avec le double objectif de garantir l'exercice des missions de service public et les parcours professionnels des agents, s'avère incontournable dans le cadre de la réforme territoriale des services régionaux de l'État.

Ainsi, la DGAFP a-t-elle adapté en conséquence son activité d'animation interministérielle et territoriale de la démarche de GPRH, afin de faire en sorte que les services ministériels et déconcentrés soient en capacité d'anticiper l'impact RH de la réforme, notamment par :

La création d'outils adaptés à la mesure de l'impact RH de la réforme territoriale

Dans le cadre de l'exercice de « diagnostic territorial » demandé aux préfets de région, la DGAFP a diffusé un « dossier méthodologique du diagnostic territorial RH », pour faciliter l'élaboration d'une « cartographie des ressources humaines des services régionaux ».

Puis, lors de la phase de « première analyse de l'impact RH du schéma organisationnel des régions fusionnées », la DGAFP a réalisé, en lien avec la Mission interministérielle de coordination de la réforme des services déconcentrés de l'État (MICORE), une trame de « cartographie des postes de travail par type de structure régionale » visant notamment à estimer le volume de postes de travail susceptibles d'être re-localisés suite à la fusion des services régionaux.

L'organisation de la 2^{ème} « journée interministérielle sur la GPEEC » en décembre 2014 et la préparation de la 3^{ème} journée en décembre 2015

Après le succès de la 1^{ère} édition, en 2013, de cette rencontre professionnelle favorisant la diffusion de l'information et le partage de bonnes pratiques en matière de la GPEEC, la DGAFP a organisé une 2^{ème} édition en 2014 sur le thème de l'accompagnement des compétences.

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

Une 3^{ème} édition en 2015 est d'ores et déjà programmée le 4 décembre 2015. Elle aura pour thème la GPEEC comme une « démarche de prévention des risques », tant pour les services que pour les agents.

Le projet de rénovation du « guide méthodologique sur la GPRH dans les services de l'État »

Ce recueil méthodologique, élaboré par la DGAFP en 2008, largement utilisé par les acteurs, constitue un document de référence pour la mise en œuvre d'une démarche de GPRH. Compte-tenu de l'évolution des politiques publiques, acteurs, outils et pratiques de GPRH depuis 2008, la DGAFP a décidé de procéder en 2015 à une actualisation de ce guide ; sa publication est prévue pour le 3^e trimestre 2015.

La diffusion de nouveaux outils pour la GPRH interministérielle locale

En tant que pilote de l'activité des PFRH, la DGAFP a décidé de doter ces dernières de nouveaux outils, qui devraient leur être particulièrement utiles dans le contexte de la réforme territoriale et de la nécessaire anticipation de ses impacts RH. Il s'agit du déploiement national de l'utilisation d'un système d'information décisionnelle, ainsi que de la diffusion, au printemps 2015, d'une « méthode d'identification des compétences critiques », fondée sur une définition partagée au niveau interministériel de la notion de compétences critiques.

1.2.3 Assurer un traitement équitable des agents

Le Gouvernement s'est engagé à ce que les agents bénéficient d'un accompagnement de même niveau, lors de la mise en œuvre de la réforme, indépendamment de leur ministère d'appartenance.

Les outils d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de réorganisations, instaurés par les décrets du 17 avril 2008 et par celui du 10 mai 2011, ont été révisés pour prendre en compte les spécificités de la réforme territoriale.

Les principaux dispositifs indemnitaires existants pour l'accompagnement des agents

- **Décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service** pour l'agent muté ou déplacé dans le cadre d'une restructuration. D'un montant maximum de 15 000 €, elle peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, d'un montant forfaitaire de 6 100 € ;
- **Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire** attribuée aux agents de l'État titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée (le décret n°2014-507 du 19 mai 2014 supprime l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel) ;
- **Décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité** : d'un montant maximum de 10 000 €, elle peut être versée aux agents de l'État titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, qui acceptent une mobilité sur un poste pour lequel existe une difficulté particulière de recrutement ;
- **Décret n° 2011-513 du 10 mai 2011 créant l'indemnité d'accompagnement à la mobilité**, qui prévoit, en cas de restructuration d'une administration, le versement d'une indemnité dont le montant correspond à la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond des régimes indemnitaires applicables à l'emploi d'accueil si le fonctionnaire est appelé à exercer ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Dans la Fonction Publique Hospitalière, il existe des dispositifs similaires versés en cas d'opérations de restructurations ou modernisation, via le Fonds d'intervention régional (FIR) :

- **Décret n°2001-353 du 20 avril 2001 instituant une indemnité exceptionnelle de mobilité** dans la fonction publique hospitalière permet le versement d'une indemnité exceptionnelle de mobilité lorsque l'agent (fonctionnaire ou contractuel) voit son lieu de travail être déplacé. L'indemnité varie selon qu'il y a déménagement ou non de l'agent, du nombre d'enfants à charge et lorsqu'il n'y a pas de déménagement, de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de l'agent (ainsi, l'indemnité peut varier, selon la situation de l'agent, entre 381 euros et 5 336 euros).
- **Décret n°98-1220 du 29 décembre 1998 instituant une indemnité de départ volontaire** au profit de fonctionnaires, agents stagiaires et agents contractuels en fonctions dans un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 permet le versement d'une indemnité aux fonctionnaires et contractuels de plus de 5 ans de service dont le poste est supprimé et qui acceptent de démissionner, à condition qu'ils soient à plus de 2 ans d'une retraite à taux plein ou du fait de la limite d'âge. L'indemnité peut aller de 12 mois à 26 mois de traitement/salaire brut perçu à la veille de la démission sans pouvoir dépasser le montant de 45 735 euros.»

Pour information, la FPT également dispose de l'IDV et dans certains cas de primes de mobilité.

Ces dispositifs ont été complétés par le décret n° 2014-507 du 19 mai 2014 instaurant un complément indemnitaire d'accompagnement (CIA). L'objet de ce décret est, d'une part, de garantir au fonctionnaire de l'État soumis à une restructuration de service le montant global de sa rémunération constatée avant la mutation (ou détachement ou intégration dans un corps/cadre d'emplois) dans l'un des trois versants de la fonction publique et, d'autre part, de régler les modalités de prise en charge financière de ce supplément indemnitaire qui vise à compenser l'éventuel différentiel constaté entre les deux situations (avant/après mutation).

Il permet une indemnisation dans le cas où le différentiel établi entre l'assiette de rémunération annuelle globale sur les 12 derniers mois de l'agent avant sa mutation et le montant de rémunération annuelle proposé par l'administration d'accueil, varie en défaveur de l'agent. Le différentiel constaté est à la charge de l'administration à l'origine de l'opération de restructuration qui rémunérerait l'agent, ce qui constitue une nouveauté par rapport aux précédents dispositifs d'accompagnement à la mobilité.

Cette indemnisation est prévue sur 7 années (4 années garantissant le versement du différentiel à taux plein, puis à 75% la 5^{ème} année, 50 % la 6^{ème} année et 25 % la 7^{ème} année).

Par ailleurs, le décret portant création du CIA prévoit également le toilettage de certaines dispositions relatives à l'indemnité de départ volontaire afin d'encadrer plus strictement son utilisation par l'administration (l'IDV, hors création d'entreprise, est subordonnée à la suppression d'un poste ou à la restructuration de ce poste dans le cadre d'une opération de réorganisation de service) et de garantir de nombreux droits nouveaux à l'agent (date de démission précisée, garantie de perception de l'IDV avant démission, règlement de la situation des personnes en disponibilité avant départ avec IDV).

Des dispositions indemnitaires spécifiques pour accompagner la nouvelle organisation régionale de l'État

Le conseil des Ministres du 22 avril 2015 a décidé que dès le 1^{er} janvier 2016, chaque agent concerné par la réforme de la carte des administrations régionales de l'État verrait sa rémunération maintenue - indépendamment de son évolution de carrière -, et bénéficierait en outre d'une aide financière à la mobilité sous la forme d'indemnités.

Dans ce but, une prime spécifique aux réorganisations régionales, dite « prime d'accompagnement de la réorganisation territoriale de l'État » (PARRE) a été créée par décret n° 2015-1120 du

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

4 septembre 2015 relatif aux mesures d'accompagnement indemnitaire des réorganisations de service liées à la nouvelle organisation territoriale de l'État et son montant a été fixé de manière interministérielle par arrêté du 4 septembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret.

Cette prime est créée au bénéfice des agents affectés depuis plus d'un an, mutés ou déplacés à la suite de la suppression ou du transfert de leur poste dans le cadre de la réforme, quel que soit le poste d'arrivée, sur la base d'un barème interministériel unique revalorisé et progressif en fonction des distances géographiques, avec une prise en compte, en cas de changement de résidence familiale, de la composition de la cellule familiale et du célibat géographique.

Elle est complétée par une indemnisation des mobilités fonctionnelles dans le cas de mutations à l'initiative de l'administration sous réserve d'une formation professionnelle de cinq jours minimum pour la prise de poste.

Par ailleurs, le dispositif de l'indemnité de départ volontaire a été adapté par le même décret du 4 septembre 2015 pour les agents dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre de la réforme territoriale, et qui démissionnent de la fonction publique. Le dispositif est basé sur un barème interministériel directement fonction de l'ancienneté de l'agent (un mois de rémunération par année d'ancienneté, rémunération indiciaire et primes fonctionnelles et statutaires, sur la base de la rémunération de l'année civile précédente) et ouvert jusqu'à deux ans avant l'âge d'ouverture des droits à pension.

Enfin, une dérogation aux règles de prise en charge des frais de déménagement, correspondant à une extension de la majoration de 20%, actuellement réservée aux seules mutations d'office, a été mise en place à destination de l'ensemble des mobilités occasionnées par la réorganisation régionale.

1.2.4 Sécuriser et accompagner les parcours des cadres lors de la réforme

Les cadres des services régionaux seront directement concernés par les réorganisations territoriales programmées, leur mobilisation est en outre essentielle à la pleine réussite de la réforme territoriale. C'est pourquoi un suivi particulier a été mis en place pour deux populations cibles de cadres.

Les cadres dont l'emploi fonctionnel est appelé à disparaître bénéficieront, dès le 1^{er} janvier 2016, de garanties statutaires et du maintien de leur rémunération

Le décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant divers mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'État et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux prévoit :

- la possibilité d'une prorogation des détachements sur les emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (DATE) concernés au-delà des durées maximales prévues par le décret du 31 mars 2009, en cohérence avec le calendrier de la réorganisation des services de l'État en région ;
- le maintien à titre provisoire, pendant 5 ans, de la situation administrative des personnels dont l'emploi de DATE est supprimé ou classé dans un groupe d'emplois inférieur (après 3 ans, le régime indemnitaire correspondant est réduit de moitié) ;
- la possibilité offerte aux personnels nommés préfigurateurs dans un emploi de DATE, au sein des nouvelles directions régionales ou au sein des nouveaux secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR), d'être nommés sur un emploi de DATE au sein des structures qu'ils auront préfigurées, même s'ils ne remplissent pas les conditions statutaires requises pour être nommés sur ces emplois.

Par ailleurs, le décret n° 2015-1043 du 20 août 2015 portant mesures d'accompagnement des fonctionnaires occupant certains emplois au sein des services de l'État en région, des secrétariats généraux pour les affaires régionales et des agences régionales de santé, concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux prévoit :

- pour les agents dont l'emploi fonctionnel a été supprimé du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'État en région, dans les régions faisant l'objet d'un regroupement, une prolongation des durées maximales de nomination dans les emplois de chargé de mission auprès des SGAR et de délégué régional aux droits des femmes et à l'égalité jusqu'à la suppression de la direction régionale ou du secrétariat général pour les affaires régionales dans lesquels les agents exercent leurs fonctions ;
- le maintien de la NBI pour les agents de toutes catégories, qui ont « perdu » leur emploi, du fait de la nouvelle organisation des services déconcentrés de l'État en région, dans les régions faisant l'objet d'un regroupement. Cette disposition concernera les agents qui ont été affectés sur un emploi n'ouvrant pas droit à NBI ou ouvrant droit à une NBI d'un montant inférieur (pendant 3 ans maintien du total des points de NBI, la 4^e année perception de deux tiers de la NBI et la 5^e année perception du tiers de la NBI).

Les cadres bénéficieront en outre d'un accompagnement professionnel

Les plans de formation ministériels ont été renforcés en matière d'accompagnement des cadres à la conduite du changement. De nouvelles formations leur sont proposées en matière de pratiques managériales et de conduite d'équipes en situation de changement ou encore de développement de l'expression directe des agents.

Les rencontres professionnelles de l'École du management et des ressources humaines (EMRH) de novembre 2015, à Paris et en région, avec l'appui des instituts régionaux d'administration (IRA), sont consacrées à la thématique de l'accompagnement des cadres dans la conduite du changement.

En complément, un dispositif particulier d'échanges entre pairs est mis en place en interministériel à destination des personnels d'encadrement avec l'appui du MEDDE/METLR. Ces ateliers dits de « co-développement » offrent l'occasion aux participants d'échanger sur une ou plusieurs situations concrètes en vue de dégager des solutions et d'approfondir collectivement leur appréhension des méthodes managériales. Le dispositif est expérimenté dans trois à quatre régions en 2015, en vue, le cas échéant, de sa généralisation en 2016 à l'ensemble des régions. Les PFRH sont chargées d'organiser ces ateliers localement, notamment de constituer les groupes de pairs.

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

1.3 La modernisation de la politique de gestion managériale des cadres : une nouvelle étape, de nouvelles pratiques, une responsabilisation accrue fondée sur la confiance

1.3.1 De la lettre de mission du 2 décembre 2014 à la DGAFP à la circulaire du 10 juin 2015 du Premier ministre : vers un plan managérial pour chaque ministère

La lettre de mission du 2 décembre 2014 et les objectifs fixés

Le Premier ministre et la ministre de la décentralisation et de la fonction publique ont, le 2 décembre 2014, adressé une lettre de mission à la directrice générale de l'administration et de la fonction publique et au directeur, adjoint à la directrice générale, afin « *d'engager une nouvelle étape dans la gestion des cadres supérieurs et dirigeants de l'État, mais aussi plus largement vis-à-vis de l'ensemble des cadres de la fonction publique* ».

Dans cette lettre, le Premier ministre et la ministre demandent à la DGAFP, en lien étroit avec le secrétariat général du Gouvernement (Mission cadres dirigeants) et les ministères, de proposer « un plan d'action global en matière de politique des ressources humaines à l'égard des cadres de l'État » et « de promouvoir chez ceux-ci une culture et des pratiques managériales ». Enfin, pour conforter les cadres dans leur action et leur permettre de répondre aux attentes croissantes à leur égard, la lettre de mission met l'accent sur le besoin de les « accompagner au cours de leur parcours professionnels ».

Les premières évolutions réalisées pour l'encadrement supérieur

Si la lettre de mission porte sur l'ensemble des cadres de la fonction publique, les premières propositions et actions attendues concernent en priorité les cadres de l'État.

Une première étape a été franchie par une série d'évolutions réglementaires améliorant la gestion et l'accompagnement des cadres relevant des corps et emplois d'encadrement supérieur. Les travaux engagés avec les différents ministères ont abouti à un ensemble de mesures statutaires visant à restaurer une réelle mobilité fonctionnelle avant l'accès aux emplois fonctionnels d'encadrement supérieur de l'État et à adapter et simplifier la gestion des emplois supérieurs de l'État et du corps des administrateurs civils.

Restaurer l'effectivité de la mobilité des corps recrutés par la voie de l'ENA

Une mobilité fonctionnelle plus forte est restaurée, avant l'accès à des emplois d'encadrement supérieur au sein des services de l'État, grâce à une redéfinition de la mobilité statutaire². Celle-ci devra désormais se traduire par un changement de périmètre ministériel ou une affectation en services territoriaux ou à l'international d'un même ministère ou au sein d'un opérateur sous la tutelle de ce même ministère.

² Modification du décret n°2008-15 du 4 janvier 2008 relatif à la mobilité et au détachement des fonctionnaires des corps recrutés par la voie de l'École nationale d'administration.

Adapter les règles relatives aux emplois supérieurs de l'État

Le décret n° 2015-984 du 31 juillet 2015 portant diverses mesures relatives à certains emplois de l'encadrement supérieur de l'État et à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois supérieurs concernés par la nouvelle organisation des services déconcentrés régionaux comprend plusieurs séries d'évolutions essentielles, de nature à améliorer la gestion des cadres.

Après trois années de mise en œuvre du décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État, les mesures suivantes sont apparues nécessaires :

- la suppression des trois groupes d'emplois existants, peu compatibles avec les évolutions organisationnelles et avec la nécessité de garantir une stabilité du classement des emplois pour le suivi des parcours professionnels des cadres. Désormais, on distingue simplement les emplois de sous-directeur de ceux de chef de service (hormis pour le ministère chargé des affaires étrangères) ;
- l'adaptation des conditions d'accès à ces emplois, notamment au sein des établissements publics administratifs et des autorités administratives indépendantes ;
- l'instauration d'une nomination d'abord pour un an pour les fonctionnaires nommés pour la première fois sur un emploi de sous-directeur ou de chef de service.

Le décret du 31 juillet 2015 permet également d'harmoniser les viviers et les conditions d'accès aux emplois de sous-directeur, de chef de service, de directeur de projet, d'expert de haut niveau et aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État.

Simplifier la gestion du corps des administrateurs civils

Le bilan de trois années de mise en œuvre du grade à accès fonctionnel dans le corps des administrateurs civils a conduit à assouplir ce dispositif. Le décret n° 2015-983 du 31 juillet 2015 modifiant le décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils, traduit cette volonté ainsi que le souci de rénover une série de dispositions.

Dans cet objectif, les conditions d'accès au grade d'administrateur général sont assouplies et l'échelon spécial contingenté du grade d'administrateur hors classe est transformé en un 8^{ème} échelon « classique ».

Les règles de classement dans le corps, notamment celles applicables aux agents qui détenaient la qualité d'agent contractuel de droit public ou d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont, par la même occasion, réformées.

Les règles relatives au rattachement des administrateurs civils à l'administration auprès de laquelle ils sont affectés sont clarifiées et le pouvoir de prononcer à leur encontre les sanctions disciplinaires du deuxième groupe est délégué au Premier ministre.

Plusieurs autres dispositions statutaires sont modifiées, notamment les conditions pour se présenter au tour extérieur des administrateurs civils et les règles relatives au détachement et à l'intégration dans le corps.

Parallèlement, des groupes de travail interministériels ont été constitués pour approfondir certaines questions :

Ces groupes de travail pilotés par la DGAFP, avec l'appui de la mission cadres dirigeants du SGG, associent tous les ministères et concernent les sujets suivants :

- comment organiser des revues des cadres dans les différents ministères ? (périmètre, périodicité, utilisation, information des acteurs...) ;
- comment structurer les parcours professionnels ? (parcours types, moments clé de la carrière, modalités d'accompagnement...)

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

- comment et dans quelles conditions mettre en place des pratiques d'évaluation plus innovantes ?
- comment améliorer les dernières parties de carrière ? (objectivation du phénomène, mesures envisageables...).

La circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'État

Cette circulaire consacre l'importance accordée à cette question par le Gouvernement, en demandant aux ministres de créer au sein de leur département ministériel les conditions d'une gouvernance efficace, au service d'un management rénové de l'encadrement et d'élaborer un plan managérial pour leur ministère avant la fin de l'année 2015.

Ces plans managériaux, outre des mesures adaptées à chaque ministère, devront impérativement intégrer les priorités interministérielles communes et minimales définies dans la circulaire :

- l'instauration de revues des cadres dans chaque ministère. Ces revues existent déjà plus ou moins pour les plus hauts cadres mais devront être améliorées s'il y a lieu et, surtout, étendues au minimum à l'ensemble de l'encadrement supérieur dès 2015 ;
- la structuration des parcours professionnels pour les cadres et l'encouragement de la mobilité interministérielle ;
- le développement de l'accompagnement des cadres et la confortation des « communautés » de cadres et des échanges de pratiques afin de développer la transversalité et la mixité des cultures professionnelles ;
- l'élaboration d'un plan de formation de l'encadrement. Celui-ci devra plus particulièrement permettre de sortir de la « logique d'offre » qui prévaut souvent aujourd'hui pour passer à une véritable politique de formation articulée avec les priorités ministérielles et interministérielles, les parcours professionnels et notamment les moments charnières de la carrière ;
- la promotion d'une culture et d'une pratique de l'évaluation de l'activité des cadres ;
- enfin l'amélioration des dernières parties de carrière.

La réforme des concours et de la scolarité de l'ENA : recruter une haute fonction publique aux profils diversifiés et renforcer la dimension managériale de la formation

L'École nationale d'administration (ENA) assure depuis sa création une mission de promotion sociale et professionnelle par le biais des concours. Elle a été créée en 1945 pour mettre fin à des modes de recrutement jugés socialement discriminants. Son évolution doit s'inscrire dans cet esprit et ambitionner une haute fonction publique reflétant davantage l'image de la population et adaptée aux besoins de l'État.

Cette volonté a été inscrite dans le contrat d'objectif et de performance (COP) 2013-2015, outil de pilotage stratégique de cet opérateur, et dans la lettre de mission du Premier ministre à la directrice de l'ENA.

Dans ce cadre, des réformes majeures ont été engagées en 2014 par l'ENA et sa tutelle, de nature à assurer un recrutement et une formation d'excellence tout en accentuant la diversité sociale et géographique des élèves admis.

La réforme des trois concours de l'ENA

L'adaptation des concours, traduite dans l'arrêté du 16 avril 2014 fixant la nature, la durée et le programme des épreuves des concours d'entrée à l'École nationale d'administration, permettra

de sélectionner des profils correspondant aux besoins exprimés par l'administration pour occuper les emplois de cadres supérieurs ou dirigeants.

Le processus de réforme des concours d'entrée a été conduit par l'ENA et sa tutelle depuis 2013 en étroite concertation avec l'ensemble des partenaires (administrations, écoles de service public, élèves) en s'appuyant sur des groupes de travail thématiques. La réforme est entrée en vigueur en août 2015, avec le délai suffisant pour permettre aux candidats de se préparer au mieux aux nouveaux formats d'épreuves.

Le concours révisé cherche à assurer le meilleur équilibre entre vérification des connaissances, évaluation des compétences et estimation des aptitudes des candidats. Il introduit une épreuve nouvelle, l'épreuve collective d'interaction, inspirée des meilleures pratiques en la matière observées en France et en Europe, dont l'objectif est de tester les qualités relationnelles des candidats : capacité de dialogue, d'écoute, de conviction, aptitude à faire émerger une solution.

Dans la continuité des travaux engagés sur les concours d'entrée, une réforme des cycles préparatoires (PENA) a été engagée en 2015 afin, notamment, d'instaurer une voie d'accès unique au cycle préparatoire au concours interne sans condition de diplôme et d'introduire un dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) de nature à valoriser la diversité et la richesse des profils des candidats du concours interne et du troisième concours.

La réforme de la scolarité

Dans le prolongement de la réforme des concours d'entrée, la réforme de la scolarité vise à assurer une meilleure adéquation de la scolarité avec les besoins de l'État, en recentrant la formation sur le management et l'enseignement des valeurs du service public. La gestion et l'évaluation des politiques publiques, les questions économiques et sociales, ainsi que les dimensions européennes et internationales de l'ensemble des politiques publiques demeurent des axes majeurs de la formation.

Cette réforme, qui s'appliquera en janvier 2016, se traduira par une refonte du séquençage et du contenu de la scolarité initiale.

La formation au management, par les enseignements et par les stages, constituera le fil rouge de la formation initiale renouvelée. La coopération entre l'ENA et l'Institut national des études territoriales (INET) sera renforcée afin de proposer aux élèves une formation la plus commune possible dans ce domaine.

La place centrale des stages est réaffirmée comme lieu d'apprentissage des responsabilités et de confrontation avec l'environnement social et professionnel. Regroupés sur une période continue d'une année, ils permettront d'offrir aux élèves une réelle progression pédagogique dans les domaines principaux et les conditions d'une meilleure conciliation entre vies professionnelle et personnelle, par la limitation du nombre de déménagements.

Le contact avec les usagers sera recherché avec l'instauration d'un stage agent obligatoire de 15 jours au sein d'administrations de proximité et l'engagement citoyen des futurs cadres supérieurs et dirigeants de l'État sera valorisé.

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

1.3.2 Les nouvelles orientations de l'École du management et des ressources humaines

L'École de la GRH est devenue au cours de l'année 2015 l'École du management et des ressources humaines ou EMRH.

Créée dans le but de constituer un réseau interministériel pour développer les compétences des agents qui travaillent, au sein des ministères, dans les différents secteurs de la gestion des ressources humaines, cette « école » organise chaque semestre, à Paris et en régions, des rencontres professionnelles autour de thématiques d'actualité. Elle labellise par ailleurs des formations qui se distinguent par leur qualité, leur caractère innovant et leur capacité à se décliner à un niveau interministériel.

Le changement d'appellation de « l'école » marque le renouvellement d'une ambition, avec une orientation plus marquée vers les pratiques de gestion des cadres. Ainsi chaque année, un cycle de rencontres professionnelles sera systématiquement consacré à un thème relatif à la gestion des ressources humaines – les rencontres du premier semestre 2015 ont porté sur la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État – ou au management – l'intitulé retenu pour les secondes rencontres de l'année 2015 est « Management et nouveaux modes de travail ».

De même, il sera demandé à chaque candidat à l'attribution du label de l'EMRH de préciser s'il sollicite cette attribution au titre des ressources humaines ou du management. L'objectif est de promouvoir les actions qui s'inscrivent dans l'excellence et l'ouverture interministérielle et de partager les approches méthodologiques et les bonnes pratiques, en identifiant clairement celles qui relèvent du champ de la gestion des ressources humaines et celles qui entrent dans le champ du management.

Les premiers lauréats de ce nouveau label ont été distingués à l'automne 2015.

1.4 La modernisation de la fonction RH

1.4.1 Les travaux sur le renforcement de la fonction RH et sur les processus RH

Dans le prolongement du décret du 24 juillet 2014 portant sur le rôle des secrétaires généraux des ministères, le séminaire des secrétaires généraux et DRH des ministères, organisé par la DGAFP en septembre 2014, a acté la volonté de mener une réflexion partagée sur la fonction RH ministérielle.

La fonction RH doit en effet répondre à des enjeux stratégiques qui justifient qu'elle soit confortée et dans bien des cas renforcée. Parmi ceux-ci, on peut citer les suivants :

- mettre en cohérence les missions des services et les effectifs et compétences nécessaires (adéquation profil / poste, fidélisation) et s'assurer de cet équilibre dans la durée ;
- développer une gestion personnalisée des RH / améliorer le service rendu aux agents (gestion de proximité, RH qualitative) ;
- assurer la sécurité juridique et comptable de la gestion « administrative » et de la paie ;
- accompagner le changement et les réformes, face aux mutations accélérées de la fonction RH (complexité des procédures à gérer, changement des méthodes de travail...);

- contribuer à la maîtrise des dépenses publiques ;
- associer les représentants des personnels à la mise en œuvre des politiques de RH dans le cadre d'un dialogue social renforcé ;
- accompagner les cadres et développer les compétences managériales.

La réflexion sur ces questions répond à deux objectifs principaux :

- partager au plan interministériel les attendus sur le positionnement de la fonction RH (attentes, socle commun des processus, organisation et structuration entre les différents acteurs ministériels : le « qui fait quoi ? »...);
- définir une démarche de travail interministérielle pour mener à bien les travaux d'approfondissement sur des processus RH majeurs en recherchant des modalités d'organisation cible.

Elle a été engagée en quatre temps :

- des premiers travaux portant sur la gouvernance RH, les composantes et les grands équilibres de la fonction RH, alimentés par les réponses ministérielles à une enquête de la DGAFP ont été lancés début 2015 ;
- une réunion, le 24 juin 2015, d'un groupe de travail interministériel, pour approfondir ces premiers éléments de synthèse a été organisée par la DGAFP ;
- des débats avec les DRH au sein du COPIL « métier » et du Comité de pilotage des DRH ont eu lieu le 1^{er} juillet 2015 ;
- enfin, l'ensemble de ces travaux a été présenté aux secrétaires généraux des ministères, réunis en séminaire sous l'égide du SGG le 7 juillet 2015.

Sur la base de ces travaux de cadrage, des travaux en ateliers seront conduits avec les ministères, de mi-septembre à mi-décembre 2015, pour examiner plus finement les processus RH regroupés en « macro-processus » (description, enjeux, points de convergence/divergence entre ministères, forces et faiblesses, besoins d'évolution). Cette analyse doit permettre d'identifier les axes de modernisation nécessaires et d'établir une feuille de route partagée de modernisation de la fonction RH.

1.4.2 Le programme interministériel de « modernisation SIRH-Paye », vecteur de transformation numérique des processus de gestion des ressources humaines

Les objectifs de rénovation des SIRH se poursuivent, sous la double conduite de la DGAFP pour la dimension d'expression des besoins « métiers RH » et de la DISIC pour la dimension « SI ».

Ces objectifs sont principalement la sécurisation de la paye, le pilotage de la fonction publique grâce à un système d'information décisionnel permettant une meilleure connaissance des ressources et l'optimisation des processus de gestion administrative des agents mais aussi leur meilleure prise en compte grâce aux potentialités des nouveaux outils numériques. Le programme de modernisation SIRH-Paye rassemble 65 projets interministériels ou ministériels qui participent des objectifs précités.

En appui de ces derniers, a été créé par décret n° 2015-144 du 9 février 2015 un service à compétence nationale à caractère interministériel dénommé « centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines » ou CISIRH, qui accompagne notamment les ministères. Son organisation a par ailleurs été finalisée et précisée par arrêté du 12 juin 2015 tout comme de son côté, par arrêté du 4 mai 2015, la DGAFP a fait légèrement évoluer également sa propre organisation pour l'adapter à cette nouvelle donne.

Dans ce contexte, la DGAFP porte en tant que chef de file plusieurs projets interministériels « métier » : la simplification des règles de paye, la normalisation des processus de gestion, la

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

mutualisation des meilleurs standards RH. Enfin, avec le CISIRH, elle s'attache à la rénovation ou à la promotion de nouveaux services dématérialisés interministériels, en outillant ou en mutualisant tel ou tel processus de manière numérique (bourse interministérielle de l'emploi public, ouverture des concours fonction publique, évaluation des agents, gestion des administrateurs civils, accès au système d'information de l'Insee sur les agents des services publics).

1.4.3 Les chantiers DSN

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives prévoit la substitution de l'ensemble des déclarations sociales portant sur les périodes d'emploi et les rémunérations, par une déclaration sociale nominative unique, la DSN, au plus tard le 1^{er} janvier 2016 pour les entreprises du secteur privé (en remplacement d'une trentaine de déclarations dont, notamment, la déclaration annuelle de données sociales, DADS). Le décret n° 2014-1082 du 24 septembre 2014 fixant les seuils de l'obligation anticipée d'effectuer une DSN prévoit en outre un palier intermédiaire obligatoire dès le 1^{er} avril 2015 pour certaines entreprises (selon des seuils de cotisations et contributions sociales).

La DSN repose sur la transmission dématérialisée unique, mensuelle, de données paye et RH ainsi que celle des signalements d'événements au cours du mois.

L'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs prévoit en particulier l'entrée de l'ensemble des régimes spéciaux dans la DSN à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2020. La fonction publique, qui intégrera du fait de cette ordonnance le dispositif général de déclarations sociales, se prépare depuis ces dernières années à passer à la DSN, notamment dans le cadre de la formation spécialisée Fonction publique (FS FP) du comité de normalisation des données sociales (CNDS), mise en place en décembre 2013 et présidée par la DGAFP. Les travaux de la FS FP ont permis de fournir au CNDS une expression des besoins qu'il a validée le 19 mai 2015.

Les travaux de la FS FP se poursuivront avec les représentants des employeurs territoriaux, hospitaliers et de l'État, des organismes de protection sociale (SRE, CNRACL, Ircantec, RAFP notamment) et des éditeurs de logiciels.

S'agissant du cas particulier de la fonction publique de l'État dont le système de paye est centralisé par la DGFIP (à l'exception de certains établissements publics et des militaires), la mise en œuvre de la DSN sera réalisée, également de manière centralisée, dans les délais imposés par l'ordonnance. Il est prévu la mise en place d'un opérateur dédié s'appuyant sur le système de paye existant, le service des retraites de l'État et les directions des ressources humaines concernées.

1.5 La mutualisation accrue de l'offre de formation continue interministérielle en région

Chaque année, une circulaire relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État est rédigée par la DGAFP pour une diffusion auprès des services centraux et déconcentrés de l'État. Depuis 2014, cette circulaire vise également la formation statutaire.

Au niveau régional, un des objectifs recherchés est de développer la mutualisation de la formation continue. Pilotée par les PFRH, cette mutualisation poursuit son développement dans le cadre des plans régionaux interministériels de formation (PRIF) grâce à l'appui d'un nombre important de partenaires institutionnels : préfetures, directions interrégionales ou régionales,

directions départementales interministérielles (DDI), rectorats, agences régionales de santé (ARS) mais également les opérateurs de l'État présents sur le territoire tels que Météo France et l'INSEE. S'ajoutent, dans certaines régions, des coopérations avec les acteurs de la fonction publique territoriale (CNFPT) et de la fonction publique hospitalière (ANFH).

Les PRIF structurent une offre de formation continue interministérielle transverse, en mutualisant :

- les actions de formation financées par le budget opérationnel de programme 148 (crédits délégués par la DGAFP) ;
- les actions de formation financées par le budget opérationnel de programme 333 (crédits délégués par les services du Premier ministre pour couvrir les frais de formations transverses des agents affectés dans les directions départementales interministérielles) ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs de mutualisation ORAS³ et OCT⁴ dans quatorze domaines transverses (management, ressources humaines, achats publics, communication, développement durable...) ;⁵
- les actions mises à disposition par les instituts régionaux d'administration dans le cadre d'une charte de collaboration IRA-PFRH, mise en place en 2013.

23% des actions de formation des PRIF en 2014, tous dispositifs confondus, relèvent des orientations interministérielles recommandées annuellement par la DGAFP.

En 2014, 1 729 actions des plans régionaux interministériels de formation (PRIF) ont été réalisées dans le cadre de l'OCT et du programme 333 et 1 219 actions ont été programmées dans le cadre de l'ORAS.

Par ailleurs, un nouveau système d'information, (SAFIRE), a été mis en ligne depuis le 4 janvier 2013 sur le portail « Fonction publique ». Il permet l'inscription directe des agents de la fonction publique aux actions de formation continue interministérielle transverse, la gestion des offres de formation par les acteurs régionaux de la formation ainsi que le pilotage et le suivi des PRIF par les PFRH et la DGAFP. La deuxième version de SAFIRE a été mise en ligne le 12 janvier 2015, renforçant les fonctionnalités de pilotage et de coordination des mutualisations de la formation continue en région. Il apporte des droits étendus aux PFRH sur les processus d'inscription et des retours statistiques sur l'activité de la formation interministérielle. La DGAFP envisage désormais la mise en place d'une version 3 de SAFIRE pour adapter l'outil à la nouvelle organisation des régions et des services territoriaux en 2016.

3 ORAS : Ouverture Réciproque Anticipée des Stages, dispositif de mutualisation qui permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise dans le cadre de son plan de formation ministériel.

4 Offre Commune Transverse : dispositif de mutualisation qui vise à construire une offre de formation dont la conception pédagogique, l'organisation et le financement sont partagés entre opérateurs publics de formation.

5 Nomenclature commune des domaines de formation transverse applicable à l'ensemble des départements ministériels, services déconcentrés de l'État et opérateurs de formation (annexe 2 de la circulaire relative à l'orientation des priorités interministérielles fixées à la FPTLV des agents de l'État).

1.6 Une nouvelle étape dans la convergence et la simplification statutaire et indemnitaire

1.6.1 Les corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM)

La poursuite de la réduction du nombre des corps et les premiers bilans des corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM)

Le ministère de la fonction publique s'est engagé, depuis plus de 10 ans, dans une démarche de simplification de l'architecture statutaire et de réduction du nombre de corps dans la fonction publique de l'État, afin de faciliter la mobilité et l'amélioration des parcours de carrière des fonctionnaires.

A cet effet, les dispositions statutaires ont été modifiées afin de permettre la création de corps interministériels dont les membres resteraient gérés par leur ministère d'affectation, sans qu'il soit nécessaire de créer une CAP interministérielle.

Trois corps ont été créés à ce jour qui ont permis la suppression de près de 40 corps ministériels :

- le corps interministériel des attachés d'administration de l'État (décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011), dont le Premier ministre est chef de file ;
- le corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État (décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012), dont la ministre chargée des affaires sociales est chef de file ;
- le corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012), dont le ministre chargée des affaires sociales est aussi chef de file.

Il convient de noter que ce dispositif est également adapté pour des corps dont les membres ne servent que dans quelques ministères ou établissements. C'est ainsi que la gestion du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire, créé par le décret n° 2013-176 du 27 février 2013, qui regroupe un corps ministériel et un corps d'établissement public, est assurée par le ministère de la santé et l'ANSM (Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé). Il en est de même pour le corps des secrétaires administratifs du ministère de l'agriculture dont la gestion est partagée entre le ministère et l'Office national des forêts (décret n° 2012-569 du 24 avril 2012).

Si les corps interministériels de service social sont devenus effectifs dès la publication des décrets en portant création, celui des attachés d'administration de l'État n'est réellement entré en vigueur que depuis l'intégration dans ce corps, à compter du 2 octobre 2013, de 13 corps d'attachés d'administration et de trois corps en voie d'extinction (conseillers d'administration scolaire et universitaire, directeurs de préfecture et chefs de service du Conseil d'État), opérée par le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013.

En 2014, le corps des attachés d'administration du ministère de la défense y a été intégré par décret du 19 décembre 2014, celui des attachés d'administration de l'aviation civile devrait le rejoindre à la fin de l'année 2015.

La mise en place de ces CIGeM donne lieu à un suivi particulier par les ministères chefs de file, la DGAFP jouant ce rôle par délégation du Premier ministre pour le corps interministériel des attachés d'administration de l'État. Compte tenu de la diversité des modes de gestion pratiqués par les ministères, les chefs de file animent des réunions régulières de concertation et de coordination afin d'harmoniser les pratiques de gestion. Des échanges sur les difficultés rencontrées, sur la convergence des modalités d'évaluation et des calendriers de promotion, sur la mobilité entre autorités de gestion doivent être poursuivis afin de rendre « effectif » le caractère interministériel de ces corps.

Un premier bilan des corps interministériels d'assistant de service social et de conseiller technique de service social a été réalisé au terme des deux premières années de gestion et a été présenté à la commission statutaire du conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 8 juillet 2015. Si ces deux premiers bilans font mention des difficultés rencontrées pour harmoniser les pratiques de gestion, ils font également apparaître les possibilités nouvelles de promotions, qui étaient impossibles dans les corps à très faibles effectifs ainsi qu'un accroissement des mobilités interministérielles.

La négociation engagée par la ministre chargée de la fonction publique sur les « Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique » a conduit à s'interroger sur l'évolution et la simplification de l'architecture statutaire de la fonction publique. La poursuite de la création de nouveaux CIGeM a fait partie intégrante de cette réflexion.

1.6.2 La simplification du paysage indemnitaire de la fonction publique

Le paysage indemnitaire de la fonction publique demeure fragmenté. Sur le champ des seuls ministères, on recense plus de 1 700 dispositifs indemnitaires en vigueur et 5 440 règles de paye « indemnitaires ». La multiplicité des primes et indemnités, et parfois leur obsolescence, sont trop souvent source de complexité et de confusion.

Ce constat justifie la mise en œuvre d'un plan de simplification indemnitaire avec trois objectifs :

- redonner de la lisibilité au paysage indemnitaire, tant pour les agents eux-mêmes que pour les services gestionnaires ;
- réduire les coûts de gestion induits par la multiplicité et la complexité des régimes indemnitaires existants ;
- poursuivre la sécurisation de la chaîne de paye.

Une démarche de rationalisation et de simplification s'impose donc, tant pour alléger la gestion que pour simplifier le déploiement du programme SIRH - PAYE.

Ce plan de simplification s'articule autour de deux axes mis en œuvre conjointement :

Le premier axe repose sur le déploiement RIFSEEP

Ce nouveau dispositif de référence, inter filières et inter corps, a vocation à se substituer à nombre de primes et indemnités, interministérielles (indemnité d'administration et de technicité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, prime de rendement, etc.) ou ministérielles (indemnité d'exercice de missions des préfectures ou allocation complémentaire de fonctions par exemple). Il est, d'ailleurs, exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, seront limitées et devront répondre à des problématiques très spécifiques.

Par ailleurs, afin de matérialiser cet effort de rationalisation, les supports réglementaires indemnitaires jusqu'alors applicables aux corps nouvellement bénéficiaires des dispositions du décret du 20 mai 2014 seront toilettés, les textes devenus sans objet étant systématiquement abrogés.

L'extension progressive de ce nouveau dispositif suppose l'élaboration de schémas ministériels d'adhésion (SMA), qui permettront non seulement de programmer l'adhésion des différents corps et emplois relevant de chaque département ministériel, mais également d'identifier les dispositifs indemnitaires devenus inopérants.

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

Le second axe repose sur la réalisation d'une cartographie de l'ensemble des primes et indemnités actuellement versées aux fonctionnaires, dépassant le seul cadre des primes fonctionnelles (traitées dans le cadre du RIFSEEP)

Cet exercice permettra de dresser un état des lieux des montants réellement servis, mais également de disposer d'une vision claire du paysage indemnitaire.

Il sera alors possible d'identifier les dispositifs dont l'obsolescence justifie une abrogation mais également ceux qui, du fait de règles de gestion manifestement complexes et opaques, ont vocation à être modernisés et/ou simplifiés.

Un premier bilan du paysage indemnitaire, permettant l'identification des chantiers à mener, devrait pouvoir être réalisé d'ici la fin de l'année 2015.

Principes et caractéristiques majeures du RIFSEEP

Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence. Il est, en effet, applicable à toutes les catégories statutaires (A, B et C) et à toutes les filières.

Un régime indemnitaire reposant sur deux indemnités

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ; d'autre part, un complément indemnitaire annuel. Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leurs modalités de versement : l'IFSE est l'indemnité principale, versée mensuellement ; le complément indemnitaire est, quant à lui, facultatif. Il est annuel et est versé en une ou deux fractions.

- **L'IFSE** valorise l'exercice des fonctions et repose sur une formalisation précise de critères professionnels permettant la répartition des postes au sein de différents groupes de fonctions. Le groupe de fonctions constitue la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire. C'est lui qui permet notamment de déterminer le plafond de l'IFSE et du complément indemnitaire annuel applicable à l'agent.

Les trois critères professionnels à prendre en compte sont énumérés à l'article 2 du décret du 20 mai 2014. Il s'agit de :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La hiérarchisation des groupes de fonctions ainsi que la répartition des postes au sein de ces groupes sont établies au regard de ces différents critères. L'ensemble permet la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

En outre, afin de moduler le montant de l'IFSE, il peut être tenu compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Celle-ci repose notamment sur un approfondissement des savoir-faire et la consolidation des connaissances pratiques. Ainsi, le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions voire, a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions.

- **Le complément indemnitaire annuel** peut être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière peut se fonder sur l'entretien professionnel. Dès lors, il peut être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A. Plus généralement, sont appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par arrêté.

L'intégration dans le nouveau dispositif se fera selon un mécanisme d'adhésion des ministères

Un arrêté fixant pour chaque ministère la liste des corps et emplois concernés.

Des vagues d'adhésion sont d'ores et déjà programmées puisque les corps suivants bénéficieront des dispositions du décret du 20 mai 2014, au plus tard le 1^{er} janvier 2016 :

- les corps d'adjoints administratifs,
- les corps de secrétaires administratifs,
- les corps interministériels des conseillers techniques et des assistants de service social ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale,
- le corps interministériel des attachés d'administration de l'État,
- l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la PFR régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

Par ailleurs, l'ensemble des corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984 devront intégrer le dispositif au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Des exceptions à cette généralisation, précisées de manière exhaustive dans un arrêté interministériel, seront possibles mais devront être justifiées par des spécificités fonctionnelles avérées.

Au 1^{er} juillet 2015, deux corps bénéficient du nouveau dispositif :

- le corps des adjoints administratifs relevant du ministère de la défense, depuis le 1^{er} décembre 2014 ;
- le corps interministériel des administrateurs civils depuis le 1^{er} juillet 2015.

1.6.3 La déconcentration juridique et « managériale » prévue par la nouvelle charte de la déconcentration

Dans le cadre de la réorganisation des services déconcentrés de l'État en région, le décret du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration a été pris pour rénover la première charte, adoptée le 1^{er} juillet 1992 en application de la loi du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République. Si le texte s'inscrit dans la continuité du décret fondateur de 1992, il comporte plusieurs nouveautés pour donner aux préfets et aux chefs des services déconcentrés des marges de manœuvre et la capacité d'initiative nécessaires pour rendre l'État plus efficace dans la mise en œuvre des politiques publiques.

S'agissant de la déconcentration dans le champ des ressources humaines, le décret du 7 mai 2015 traduit cette double logique de continuité et d'adaptation du cadre juridique en vigueur.

D'une part, le nouvel article 12 reprend, applicable à l'ensemble des périmètres ministériels, sans changement substantiel, l'article 14 du décret du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration. Il rappelle le principe selon lequel chaque ministre procède à des délégations de pouvoirs par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité technique ministériel compétent, afin de fonder la déconcentration des actes de gestion des personnels placés sous son autorité.

D'autre part, la nouvelle charte de la déconcentration introduit deux principes, applicables à l'ensemble des administrations civiles de l'État placées sous l'autorité du préfet de région.

- Le premier principe consiste à fonder la déconcentration des actes de gestion qui ne sont pas soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire (CAP) sur un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés, dès lors que ces actes sont relatifs à la situation individuelle des agents publics relevant de ce périmètre de services.
- Le second principe introduit, en droit positif, le principe de la déconcentration « managériale » dans le cadre de la gestion des ressources humaines des agents publics relevant du même périmètre des administrations civiles de l'État placées sous l'autorité du préfet de région.

Politiques et pratiques de ressources humaines

1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public

La nouvelle charte de la déconcentration rend obligatoire, pour une liste d'actes qui devra être fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ou des ministres intéressés, l'avis préalable du chef de service de manière à assurer un traitement équitable de tous les agents, quelle que soit leur origine ministérielle.

La nouvelle charte de la déconcentration, prise sur le fondement du décret du 7 mai 2015, s'articule avec les principes de « déconcentration managériale » posés par la charte de gestion des directions départementales interministérielles de janvier 2010, ainsi qu'avec les dispositions du décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles et celles de l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles.

Une fonction publique qui prépare l'avenir dans le cadre d'une large négociation avec les partenaires sociaux

2

Les principales étapes de la négociation **2.1**

La conclusion de la négociation
et la transmission du projet d'accord **2.2**

La négociation sur les « Parcours professionnels, les carrières et les rémunérations – Avenir de la fonction publique » traduit la priorité gouvernementale d'améliorer la situation des agents et de moderniser la fonction publique de carrière. Elle a pour ambition de revoir en profondeur la situation des fonctionnaires dans tous ses aspects : salaires, grilles indiciaires, clarification du paysage indemnitaire, avancements de grade et d'échelon, recrutements, harmonisation des carrières entre les trois versants de la fonction publique, simplification de l'architecture statutaire et des règles de mobilité.

2.1 Les principales étapes de la négociation

Ouverte le 7 octobre 2014 par la ministre de la décentralisation et de la fonction publique en présence des organisations syndicales et des représentants des employeurs publics membres du conseil commun de la fonction publique, la négociation relative aux « Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique » a pour objectif de construire, par le dialogue social, la fonction publique de demain en confortant et modernisant les grands principes d'une fonction publique de carrière.

La méthode et le calendrier de cette négociation ont eux-mêmes fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux : cinq séquences thématiques de négociation ont ainsi été retenues et présentées par la ministre le 1^{er} juillet 2014. Les travaux conduits autour de ces cinq séquences ont pu être nourris par les études et bilans transmis aux partenaires sociaux en 2013 et 2014, parmi lesquels figure un panorama des corps et cadres d'emplois des trois versants de la fonction publique, remis le 29 avril 2014.

Séquence 1 : Rénover et simplifier l'architecture statutaire

Cette séquence a comporté cinq séances de négociation, du 22 octobre 2014 au 13 janvier 2015. Au travers de ces séquences, l'ensemble des principes constitutifs d'une fonction publique de carrière ont été, pour la première fois au cours des trente dernières années, remis en perspective : catégories hiérarchiques, corps et cadres d'emplois, grades et échelons.

Au terme de ce premier cycle de négociation, la ministre a proposé de retenir cinq grandes orientations :

- la confirmation des principales caractéristiques de la fonction publique de carrière : la séparation du grade et de l'emploi ; le classement hiérarchique des corps et cadres d'emplois en trois catégories A, B et C, en fonction du niveau des qualifications requises au recrutement et du niveau des missions confiées aux agents ; le maintien de l'architecture en corps et cadres d'emplois, grades et échelons ;
- l'harmonisation des durées de carrière entre les trois versants de la fonction publique (avec la mise en œuvre d'une cadence unique d'avancement d'échelon) ;
- la mise en place de dispositions statutaires communes à plusieurs versants de la fonction publique, au sein de filières professionnelles considérées comme pertinentes en termes d'identité de missions ;
- l'engagement d'un nouveau programme de simplification statutaire au sein de la fonction publique de l'État, conduisant à des fusions de corps dans le respect des identités professionnelles et des missions exercées ;
- la conservation d'un recrutement sans concours dans l'échelle de rémunération de début de la catégorie C, avec le constat de la nécessité d'engager une réflexion devant conduire à une harmonisation des modalités de recrutement sans concours entre les trois versants de la fonction publique et à une amélioration de la transparence du processus de sélection des candidatures.

Politiques et pratiques de ressources humaines

2

Une fonction publique qui prépare l'avenir dans le cadre d'une large négociation avec les partenaires sociaux

Séquence 2 : Améliorer la gestion des emplois

Cette séquence s'est articulée autour de deux séances de négociation organisées les 17 novembre 2014 et 22 janvier 2015.

Ont été abordées les questions relatives aux dispositifs de connaissance des emplois publics et de ses évolutions, au dialogue social en matière de GPEEC, aux bourses de l'emploi public, puis les questions relatives à la mobilité des agents publics. Enfin, une analyse comparée de l'ensemble des dispositifs statutaires existants visant à renforcer l'attractivité de certains territoires a été soumise aux partenaires sociaux, de manière à ce qu'ils puissent en mesurer pour chacun d'entre eux les points forts et les points faibles.

Cette deuxième phase de la négociation a conduit à proposer les quatre orientations suivantes :

- la définition, pour la fonction publique de l'État, au niveau ministériel, d'orientations nationales de gestion concertées avec les partenaires sociaux, visant à sécuriser juridiquement et à rendre plus transparentes les pratiques relatives notamment à la mobilité au sein des ministères ;
- la simplification des règles de mobilité, notamment en matière de détachement ;
- l'amélioration de la transparence des vacances d'emplois, de l'articulation des bourses d'emplois entre les versants de la fonction publique dans le but de faciliter les parcours professionnels au sein d'une même zone géographique ;
- la rénovation des outils statutaires et indemnitaires concourant à l'attractivité des territoires.

Séquence 3 : Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents

Cette séquence a été déclinée autour de réunions thématiques organisées dans chaque versant de la fonction publique, permettant d'approfondir les sujets précédemment évoqués lors des séquences 1 et 2 : pour la fonction publique de l'État, les 19 et 23 mars 2015 ; pour la fonction publique territoriale, le 17 mars 2015 ; pour la fonction publique hospitalière les 11 et 17 mars 2015.

Une séance de synthèse de ces réunions thématiques s'est déroulée le 26 mars 2015.

Les séances relatives au versant de la fonction publique de l'État ont abordé la question de la déconcentration des actes de gestion et ont permis l'approfondissement des sujets relatifs aux fusions de corps (présentation d'un bilan) et à la mise en place des premiers corps interministériels à gestion ministérielle depuis 2012 (cf. point 1.6.1). Enfin, cette séance a permis de revenir sur l'une des propositions retenue dans le cadre de la séquence 2 de la négociation – la définition d'orientations nationales de gestion – de manière à clarifier ce projet de dispositif.

La séance relative à la fonction publique territoriale a traité de la question du recrutement dans les cadres d'emplois accessibles sans concours, de celle des « reçus-collés » des concours d'accès à la fonction publique territoriale et enfin de l'adaptation des modalités de recrutement pour l'accès aux cadres d'emplois correspondant à des professions réglementées.

Les séances relatives à la fonction publique hospitalière ont été consacrées à la clarification des règles de mobilité entre établissements hospitaliers, au renforcement de la transparence en matière de publication des postes, et à la simplification des règles d'organisation des concours.

Cette séquence a conduit à compléter les deux premières séries de propositions d'orientation :

- le développement des corps interministériels à gestion ministérielle au sein de la fonction publique de l'État ;
- la mise en œuvre des préconisations du conseil supérieur de la fonction publique territoriale en matière de gestion des listes d'aptitude de réussite aux concours d'accès à la fonction publique territoriale ;
- le développement des concours sur titres pour l'accès aux corps et cadres d'emplois correspondant aux professions réglementées ;

- la clarification des règles de mobilité entre établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière.

Séquence 4 : Rénover les grilles

Le chantier de rénovation des grilles de rémunération a fait l'objet de six réunions, programmées entre le 15 avril et le 22 juin 2015, à l'issue desquelles les propositions initiales du Gouvernement, s'agissant à la fois des bornages indiciaires, des durées de carrière et du calendrier de mise en œuvre, ont été significativement améliorées.

Les grilles proposées par le Gouvernement répondent à un triple objectif :

- engager un rééquilibrage progressif de la rémunération globale au profit de la rémunération indiciaire, conduisant à la transformation de primes en points d'indice, le niveau de transformation étant fonction de la catégorie hiérarchique ;
- porter une attention particulière aux écarts de rémunération aux débuts de carrière, dans une logique de meilleure reconnaissance des qualifications, ainsi qu'aux fins de carrière ;
- adapter les durées de carrière à la durée réelle de la vie professionnelle.

Parmi les mesures de revalorisation soumises aux partenaires sociaux, les propositions suivantes ont été retenues :

- la restructuration de la catégorie C en trois grades, contre quatre aujourd'hui, mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2017, les revalorisations se poursuivant jusqu'au 1^{er} janvier 2020 ;
- s'agissant de la catégorie B, le relèvement de l'indice de début de carrière du recrutement au niveau Bac pour atteindre l'IB 372 au 1^{er} janvier 2018 et celui du recrutement au niveau Bac+2 à l'IB 389 à la même date ; la revalorisation de l'indice brut terminal permettant de franchir l'IB 700 (IB 707 au 1^{er} janvier 2018) ;
- s'agissant de la catégorie A administrative, le relèvement de l'indice de début de carrière pour atteindre l'IB 444 au 1^{er} janvier 2019 ; la revalorisation de l'indice brut terminal du 2^e grade pour atteindre l'IB 1015 au 1^{er} janvier 2020 ;
- s'agissant des fonctionnaires relevant de la filière sociale, une revalorisation mise en œuvre à compter de 2018, correspondant à la reconnaissance au niveau licence des diplômes d'accès aux professions du travail social, en cohérence avec la revalorisation mise en œuvre dans la filière paramédicale.

Le Gouvernement a proposé en outre de mettre en œuvre le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière sur au moins deux grades ; les critères qui permettront de remplir cet objectif seront définis et examinés lors d'un groupe de travail prévu par le projet d'accord.

Enfin, il a été proposé de constituer un groupe de travail sur la rénovation des outils de reconnaissance de la valeur professionnelle permettant l'accélération de la carrière des fonctionnaires.

Séquence 5 : Définir une nouvelle politique de rémunération

La dernière séquence de la négociation a fait l'objet de deux réunions, le 26 mai et le 16 juin 2015, axées sur la définition d'une nouvelle politique de rémunération structurée autour des propositions suivantes :

- la clarification du paysage indemnitaire résultant d'une simplification des dispositifs et de l'amélioration de la transparence sur les montants servis dans les différents versants de la fonction publique ;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la politique de rémunération ;

- la mise en œuvre d'un cadre pérenne de négociation salariale, avec l'engagement de négociations salariales triennales complétées par une négociation annuelle d'ajustement. Le Gouvernement a proposé que cette première négociation triennale se tienne en février 2016 ;
- la simplification de la rémunération indiciaire, thème qui donnera lieu à la mise en place d'un groupe de travail chargé d'examiner la possibilité de supprimer la référence aux indices bruts.

2.2 La conclusion de la négociation et la transmission du projet d'accord

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique a clos, le 9 juillet 2015, le cycle de négociation « Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique ».

Cette réunion de clôture a été précédée de deux réunions portant sur le projet de protocole d'accord, organisées le 30 juin 2015 et le 6 juillet 2015, à l'issue desquelles la méthode et le calendrier de mise en œuvre du projet d'accord ont fait l'objet de propositions du Gouvernement :

- Mise en place d'un comité de suivi de la mise en œuvre de l'ensemble des propositions envisagées, institué avec les signataires de l'accord ;
- Identification des points devant faire l'objet de travaux d'approfondissement avec les organisations membres du conseil commun de la fonction publique ou les organisations membres du conseil supérieur compétent pour les questions spécifiques à l'un des versants.

Il a été proposé que ces travaux d'approfondissement portent sur :

- l'évaluation des procédures de recrutement sous l'angle de la lutte contre les discriminations ;
- la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la modernisation de l'organisation et des modalités de consultation des commissions administratives paritaires ;
- la réalisation d'un bilan d'étape sur l'amélioration de la gestion des listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale ;
- la réalisation d'un livre blanc dressant un état des lieux de l'ensemble de la fonction publique territoriale.

La version définitive du projet de protocole a été transmise aux partenaires sociaux le 17 juillet 2015. Le projet reprend les points majeurs de la négociation et formalise les propositions et engagements qui en sont issus.

La mise en œuvre de ce protocole ne deviendra effective que s'il recueille les signatures des organisations syndicales de fonctionnaires ayant comptabilisé un total d'au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles, en application de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les organisations syndicales ont été invitées à faire connaître leur position au plus tard le 30 septembre.

Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations

3

Le comité interministériel « à l'égalité et à la citoyenneté »
du 6 mars 2015 : une impulsion décisive
pour la politique d'égal accès de tous les citoyens
à la fonction publique **3.1**

L'égalité professionnelle entre les femmes
et les hommes : une action volontariste
et une priorité confirmée **3.2**

La conférence nationale du handicap (CNH)
a fixé l'objectif à la fonction publique
de se montrer exemplaire en terme d'ouverture **3.3**

En 2014 et 2015, tout un ensemble d'initiatives nouvelles et de démarches déjà en cours ont visé à faire en sorte que la fonction publique reflète davantage la diversité de la société française : en s'ouvrant davantage aux jeunes et en veillant à ce que les procédures de recrutement soient effectivement ouvertes à tous les profils ; en veillant à corriger les discriminations entre femmes et hommes et en favorisant un meilleur accès de celles-ci à l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique ; en préparant de nouvelles avancées en faveur des travailleurs handicapés, en insistant non plus seulement sur l'accès à la fonction publique, mais également sur leurs conditions de déroulement de carrière.

3.1 Le comité interministériel « à l'égalité et à la citoyenneté » du 6 mars 2015 : une impulsion décisive pour la politique d'égal accès de tous les citoyens à la fonction publique

Le comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté du 6 mars 2015, a défini une feuille de route ambitieuse. Pour la fonction publique, elle vise d'une part, à conforter l'objectif républicain d'égal accès de tous les citoyens et, d'autre part, à renforcer la lutte contre les discriminations.

Une mission a tout d'abord été confiée au professeur Yannick L'Horty afin d'évaluer les risques de discriminations, fondés notamment sur le patronyme, la situation familiale ou le lieu de résidence, que pourraient comporter les différentes voies d'accès à la fonction publique (concours externe et 3^{ème} concours, recrutement d'agents contractuels et recrutements de catégorie C sans concours). La mission devra rendre son évaluation avant la fin du premier semestre 2016. Sur cette base, les actions complémentaires pertinentes seront prises.

Le Président de la République et le Premier ministre ont également demandé à la fonction publique dans son ensemble de prendre toute sa part dans l'objectif consistant à accueillir 500 000 jeunes en apprentissage en 2017 afin de contribuer à leur insertion sociale. La feuille de route du 6 mars 2015 fixe en conséquence l'objectif, volontariste au regard du très faible développement actuel de ce dispositif dans les services, de former en apprentissage 4 000 jeunes dès la rentrée scolaire 2015 et 10 000 dès la rentrée 2016, dans les ministères et établissements publics relevant de la fonction publique de l'État.

Le Premier ministre a, par ailleurs, demandé à la ministre de la décentralisation et de la fonction publique de lui proposer une nouvelle voie de pré-recrutement sur critère social dans les corps et cadres d'emplois de la fonction publique, notamment en faveur des jeunes insuffisamment diplômés ou qualifiés ainsi que des jeunes issus de milieux modestes. La création de cette nouvelle voie, dans laquelle les bénéficiaires seraient accompagnés en vue de l'obtention du titre, diplôme ou qualification requis par le corps ou cadre d'emploi d'accueil, est actuellement à l'étude.

Afin de diversifier les profils des candidats aux concours de la fonction publique, une nouvelle impulsion a été donnée au dispositif des classes préparatoires intégrées (CPI), afin d'accroître significativement le volume des places offertes et d'en cibler encore davantage les critères d'éligibilité.

Par ailleurs, plusieurs mesures ont été prises pour mieux sensibiliser les jurys de concours à la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations, et afin d'ouvrir ces jurys à des personnes n'appartenant pas à la fonction publique.

Politiques et pratiques de ressources humaines

3 Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations

Enfin, le Premier ministre et la ministre ont fixé à tous les ministères l'objectif d'obtenir une certification au titre du label diversité d'ici à la fin de l'année 2016, afin de garantir que les procédures de gestion de leurs personnels soient exemptes de pratiques discriminatoires.

Plusieurs de ces actions ont particulièrement mobilisé la DGAFP. Elles se sont enrichies du retour d'expérience lié à deux années de mise en œuvre de la **charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, signée par la DGAFP et le Défenseur des droits le 17 septembre 2013, et dont un premier bilan a été présenté aux employeurs publics et aux organisations syndicales le 6 juillet 2015.**

Les développements suivants retracent certaines de ces actions sur lesquelles les équipes de la DGAFP ont été fortement sollicitées, en lien avec celles DGOS, de la DGCL et des ministères.

3.1.1 Le premier bilan de la charte de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique

La charte de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique, signée le 17 décembre 2013 par la ministre en charge de la fonction publique et le Défenseur des droits (DDD) a continué de produire des résultats concrets en 2014 et 2015.

Conformément à l'engagement des signataires, un premier bilan de la mise en œuvre de la charte a été présenté le 6 juillet 2015 aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité » du conseil commun de la fonction publique.

Ce bilan a permis de recenser les très nombreuses initiatives prises à tous les niveaux en application de cette charte. Plus de quarante réalisations concrètes ont été présentées dans ce cadre, allant de la signature d'un accord « égalité » au ministère de l'Intérieur et au ministère en charge du développement durable, à l'obtention du label diversité par la ville de Nantes ou à la promotion du recrutement de personnels handicapés dans les établissements de santé.

Cependant, beaucoup reste encore à faire, comme le révèlent les indicateurs de ressenti de discriminations mis en place par le DDD dans le cadre d'un baromètre réalisé en partenariat avec l'Organisation internationale du travail, ainsi que l'analyse des réclamations d'agents publics instruites par ses services.

Sans sous-estimer les obstacles et les difficultés, ce premier bilan aide collectivement les employeurs publics à mettre en œuvre une politique de ressources humaines exempte de toute discrimination, et permet aux organisations syndicales et aux agents d'accompagner concrètement cette démarche.

3.1.2 La définition d'un cadre facilitant l'accueil des apprentis dans la fonction publique et la mise en place d'un pilotage interministériel déconcentré

Pour les jeunes de 16 à 25 ans, l'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci tout en percevant une rémunération. Ce dispositif doit contribuer à mieux faire connaître les services publics aux jeunes, tout en préparant très concrètement leur insertion professionnelle.

Depuis la loi du 17 juillet 1992, les administrations publiques peuvent recourir à l'apprentissage, mais il y demeure peu développé. 12 700 apprentis ont été recensés en 2012 (contre 2 600 en 2001), dont 11 100 pour la fonction publique territoriale, 700 dans la fonction publique de l'État et 900 dans la fonction publique hospitalière.

La formation de 4 000 jeunes dès la rentrée 2015 puis de 10 000 à la rentrée 2016 constitue donc un défi majeur pour la fonction publique de l'État, qui a conduit la ministre de la décentralisation et de la fonction publique à proposer une série d'actions concrètes destinées à faciliter ces recrutements et à coordonner l'intervention des différents ministères et opérateurs, tant au niveau central que déconcentré.

Sur le plan financier, il a été décidé de lever l'un des principaux freins au recrutement d'apprentis, mis en lumière par plusieurs rapports, découlant de la comptabilisation dans les plafonds d'emplois des apprentis. Pour y remédier, les apprentis ne seront pas comptabilisés dans les plafonds d'emplois au titre de 2015 et, pour les années suivantes, les 10 000 contrats d'apprentissage viendront s'ajouter aux emplois autorisés en loi de finances et non s'y substituer.

Un dispositif de financement mutualisé entre ministères a, par ailleurs, été mis en place afin notamment d'aider les ministères à prendre en charge une part substantielle des coûts de rémunération et de formation des apprentis. Une instruction DGAFP/DB en date du 12 mai 2015 a précisé les modalités de cet accompagnement financier.

Pour faciliter le travail des gestionnaires, l'ensemble des informations permettant aux directions des ressources humaines ministérielles, peu familiarisées avec ce dispositif, de recruter et gérer les apprentis ont été diffusées. Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la ministre de la décentralisation et de la fonction publique ont signé une circulaire en date du 8 avril 2015 qui procède à une actualisation des modalités pratiques de mise en œuvre de l'apprentissage au sein des trois versants de la fonction publique. Pour répondre aux questions des services de ressources humaines de la fonction publique de l'État, un guide pratique à leur attention a été publié à cette même date.

Enfin, du point de vue opérationnel, une personnalité particulièrement expérimentée a été désignée pour coordonner le déploiement du plan de développement de l'apprentissage.

Le Premier ministre a ainsi confié à M. Jacky Richard, vice-président de la section du rapport et des études au Conseil d'État, une mission de coordination.

La mission confiée à M. Jacky Richard a consisté, d'une part, à coordonner la mise en œuvre et à assurer le suivi d'ensemble du plan, en lien avec la DGAFP, les associations d'employeurs territoriaux et hospitaliers et les ministères et, d'autre part, à présenter des propositions pour faciliter l'accès à la fonction publique pour les jeunes qui le souhaitent.

Le rapport, remis au Premier ministre le 20 mai 2015, développe une série de propositions :

- qui ont, pour partie d'entre elles, déjà été mises en œuvre, notamment la signature le 12 mai 2015 d'une convention d'engagements entre l'État et l'association des régions de France et l'envoi le même jour d'une instruction du Premier ministre en vue de piloter la mise en œuvre de ce plan au plus près du terrain, au moyen d'une coordination assurée par les préfets et les recteurs en partenariat étroit avec les conseils régionaux ;
- et qui sont, pour une autre partie encore, au stade de l'étude, notamment la perspective de créer une nouvelle voie d'accès à la fonction publique, ouverte aux jeunes sur critères sociaux ou de qualification, dans le prolongement des décisions arrêtées par le comité interministériel égalité et citoyenneté du 6 mars 2015.

A ce jour, les ministères ont établi un plan prévisionnel de recrutement permettant de recenser plus de 4 000 offres d'apprentissage pour la rentrée 2015. Un dispositif de suivi des recrutements dans chaque région, coordonné par le préfet et le recteur, puis au niveau national, a été mis en place.

3 Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations

3.1.3 Le développement des classes préparatoires intégrées

En 2013-2014, 25 classes préparatoires intégrées (CPI) étaient ouvertes au sein d'une école de service public, pour 488 bénéficiaires, mais, faute d'un dimensionnement suffisant, seuls 25 % des candidats ont pu y être admis.

Ces classes ont pour objet d'aider des personnes de condition modeste, étudiants (48 % des admis) ou demandeurs d'emploi (48 % des admis, les 4 % qui restent étant des personnes titulaires d'un contrat de travail conclu à titre précaire), à préparer les concours externes de la fonction publique, en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier, la compétence d'un tuteur et des facilités d'hébergement quand cela est possible.

Ainsi placées auprès de l'école de service public à laquelle le candidat souhaite accéder par concours, les CPI s'appuient sur les moyens pédagogiques propres à l'école et sur des conventions conclues avec d'autres établissements d'enseignement supérieur, indispensables pour garantir la qualité du suivi et du contenu pédagogique de la formation attendue.

Le taux de réussite aux différents concours de la fonction publique s'est établi en 2014 à 47 % pour les élèves sortant de CPI. 24 % de ces élèves ont par ailleurs réussi le concours spécifiquement préparé par la CPI à laquelle ils appartiennent.

La feuille de route du 6 mars 2015 amplifie très substantiellement ce dispositif en prévoyant de porter à 1 000 le nombre des candidats pouvant être accueillis dans les CPI. Par lettre en date du 9 avril 2015, la ministre en charge de la fonction publique a invité les autres ministres à augmenter de 25 % les places ouvertes dans les CPI dont ils ont la responsabilité dès la rentrée de septembre 2015, l'objectif des 1 000 places devant être atteint à la rentrée 2016.

À l'automne 2015, un travail de concertation sera engagé avec les directions des ressources humaines des ministères ainsi qu'avec les opérateurs de formation afin de conforter le dispositif et de mieux le faire connaître auprès des publics bénéficiaires. À cette occasion, il sera envisagé de déployer le dispositif auprès d'écoles qui ne proposent actuellement pas de CPI.

Une réflexion sur un ciblage renforcé du dispositif sur les publics prioritaires est en cours qui consistera à généraliser le critère des conditions de ressources parmi d'autres critères d'éligibilité.

3.1.4 La généralisation d'un label diversité rénové d'ici fin 2016 dans tous les ministères

Créé en 2008 et propriété de l'État, le label diversité contribue à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité des recrutements dans l'entreprise comme dans les administrations. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines au regard du risque de discrimination et d'engager les actions correctrices pertinentes. Cette certification, délivrée par l'AFNOR Certification, reconnaît et contribue à faire connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail.

Plus de 300 structures ont déjà été labellisées, allant de la grande entreprise à la TPE dans le secteur privé, à des ministères, des villes et des établissements publics de santé dans le secteur public. Plus de 800 000 salariés et agents sont concernés.

Dans la fonction publique de l'État, les premiers à obtenir ce label ont été les ministères économiques et financiers en 2010, puis les ministères sociaux en 2012 et le conseil supérieur de l'audiovisuel, cette même année ; parmi les collectivités locales, la ville de Lyon en 2010, la ville de Nantes en 2012 et Nantes Métropole en 2015 ont reçu leur labellisation ; enfin, au

sein de la fonction publique hospitalière, la maison de retraite Résidence du parc à Lingolsheim (de 2011 à 2015), ainsi que le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et l'établissement public gérontologique de Tournan-en-Brie depuis 2012.

C'est dire que l'objectif d'une couverture de tous les ministères d'ici fin 2016 fixé par la feuille de route du 6 mars 2015 est particulièrement volontariste. Pour y parvenir, la DGAFP a mis en place un accompagnement des ministères et a engagé en mai 2015 les travaux devant conduire les ministères à leur démarche de labellisation. Un groupe de travail ad hoc a été créé à cette occasion et a commencé ses travaux en juillet 2015.

En parallèle, le label diversité a été rénové à plusieurs égards. Son champ a été élargi afin de couvrir l'ensemble du monde du travail, qu'il relève du code du travail ou du statut de la fonction publique, par un partenariat étroit entre la DGAFP et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015. Pour éviter la concurrence avec d'autres dispositifs de labellisation, un rapprochement avec le label égalité est également en cours.

A cet égard, le ministre en charge de la fonction publique a demandé à ses collègues de rechercher une double labellisation, diversité et égalité.

Concrètement, l'AFNOR Certification continue à auditer les structures candidates sur place et à délivrer, le cas échéant, ce label pour quatre ans, après audition de la direction des structures candidates par la commission de labellisation composée de quatre collègues (État, organisations syndicales salariés, organisations syndicales patronales, association nationale des DRH-ANDRH). Entre janvier et juillet 2015, cinq bureaux se sont réunis et quatre commissions ont auditionné une quinzaine de structures candidates.

3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une action volontariste et une priorité confirmée

3.2.1 L'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique continue de produire ses effets positifs

L'accord du 8 mars 2013 partait du constat que, bien que premier employeur de femmes en France (61 % des effectifs), la fonction publique connaissait un certain nombre de déséquilibres et n'était pas exempte de risques de discriminations fondées sur le genre : parcours professionnels différenciés entre les femmes et les hommes, permanence de la sous-représentation des femmes au sein de l'encadrement supérieur, maintien de la spécialisation selon les sexes des différents métiers, ainsi qu'écarts salariaux persistants. Afin de mettre fin à ces déséquilibres, une politique cohérente de ressources humaines a été mise en place.

Cette politique s'appuie notamment sur la mise en œuvre du protocole d'accord signé en mars 2013 et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique, une meilleure connaissance statistique des écarts de situation et notamment de rémunération entre femmes et hommes, ainsi que sur une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes.

3 Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations

Pour mémoire, l'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives. Il prévoyait la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes :

- le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ;
- une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures ont été mises en œuvre depuis sa signature et sur son fondement. Priorité la plus immédiate, la lutte contre le harcèlement sexuel a connu une étape nécessaire avec la publication de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 qui rappelle la répression pénale du phénomène et outille les administrations pour développer une action de prévention volontariste. Des référentiels de formation visant à relayer auprès des agents publics les réflexes les plus indispensables en matière d'identification et de correction des stéréotypes fondés sur le genre ont été diffusés en mars 2014. L'ensemble des répertoires des métiers de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ont été actualisés avec des métiers systématiquement nommés au masculin et au féminin. Déjà cité, le bilan de la charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations présenté en juillet 2015, devant la formation spécialisée égalité du conseil commun de la fonction publique, a permis de recenser l'ensemble de actions mises en œuvre dans ce domaine.

L'accord du 8 mars 2013 a été décliné dans les ministères : le ministère de l'intérieur a signé, en mars 2014, à l'unanimité des syndicats représentant les personnels civils, un accord sur l'égalité professionnelle ; de même, en novembre 2014, les ministres en charge du développement durable, du logement et des transports ont signé une charte commune de l'égalité.

Dans les ministères, une mobilisation active et cohérente a permis de dynamiser la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et la diversité. Chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité, les ministères présentent à la DGAFP les avancées de leur plan d'action égalité ; les objectifs et les réalisations sont également rappelés lors des conférences de GPRH. La priorité porte, en 2015, sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (voir l'encadré).

Prévu par la loi du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique présente l'actualité de la politique d'égalité dans la fonction publique et les pratiques vertueuses dans les trois versants. A l'appui, figure une synthèse des données sexuées et des analyses statistiques en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, ainsi que les détails des nominations et primo-nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant.

La seconde édition du rapport sera présentée fin 2015 au conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement.

Par ailleurs, depuis 2014, les ministères sont tenus de publier un rapport de situation comparée (RSC) dans le cadre du bilan social annuel, sur le fondement des 27 indicateurs prévus par le protocole d'accord du 8 mars 2013. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'action adapté localement.

Les collectivités locales publient, tous les deux ans, un rapport sur l'état de la collectivité comprenant des indicateurs similaires à ceux prévus dans le RSC des ministères⁶. A partir de 2016 (2017 pour les régions fusionnées), un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes⁷ sera présenté devant l'assemblée délibérante des collectivités locales de plus de 20 000 habitants. Il fera également état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁸.

Après la publication en septembre 2014 d'une étude sociologique sur « Le plafond de verre dans les ministères, une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s » (disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr), des travaux économétriques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ont été présentés au printemps 2015 (voir l'encadré).

Publication de travaux économétriques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes : des pistes pour agir

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient évalués à 15,6 % dans la fonction publique de l'État en 2006 selon le rapport Guégot remis en décembre 2011 au Président de la République. Une analyse à jour de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique s'imposait. C'est la raison pour laquelle la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD) ont lancé, en 2012, un appel d'offre sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé.

Les résultats de ces travaux économétriques des trois laboratoires sélectionnés (a) ont été présentés, en mars 2015, aux employeurs publics et aux organisations syndicales, dans le cadre du conseil commun de la fonction publique, ainsi qu'aux hauts fonctionnaires pour l'égalité.

Les principaux résultats (a) sont les suivants :

- un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes persiste dans la fonction publique, contre 19 % dans le secteur privé ;
- la progression dans l'échelle des rémunérations est plus difficile pour les femmes ;
- la ségrégation professionnelle (b) a des conséquences sur les écarts de rémunération ;
- la maternité est une source persistante d'inégalités salariales ;
- les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroissent tout au long des carrières ;
- les différences de rémunération entre les sexes au sein des catégories statutaires sont plus importantes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale que dans la fonction publique hospitalière.

Les ministères se sont saisis de ces résultats pour réaliser leurs propres études.

La synthèse de ces rapports est disponible sur www.fonction-publique.fr.

(a) Economix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux) ; Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet).

(b) La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations.

⁶ Arrêté bilan social du 24 juillet 2013 (arrêté fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu par l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

⁷ Article 61 de la loi du 4 août 2014.

⁸ Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

3 Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations

3.2.2 Le dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, récompensé par le prix de l'ONU pour le service public

Une politique d'objectifs chiffrés, visant au rééquilibrage progressif de la part des femmes et des hommes au sein de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique, est appliquée depuis 2013. Elle constitue l'une des traductions les plus visibles de l'engagement et du volontarisme du Gouvernement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

Créé par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, le dispositif dit des « nominations équilibrées » prévoyait à l'origine qu'au moins 20 % des premières nominations dans ces emplois effectuées au titre des années 2013 et 2014 soient proposées à des femmes, cette obligation étant portée ensuite à 30 % de 2015 à 2017 et à 40 % à partir de 2018.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a significativement renforcé les obligations issues de la loi du 12 mars 2012, en accélérant le calendrier de mise en œuvre pour les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant : l'objectif d'une proportion de chaque sexe de 40 % a ainsi été avancé à 2017 au lieu de 2018.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, les primo-nominations sur les principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière devront compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Ce dispositif s'applique aux nouvelles nominations sur les emplois figurant en annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelques 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés : 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État (directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, ambassadeurs, préfets, recteurs, directeurs généraux des agences régionales de santé, chefs de service, sous-directeurs,...), 1 600 pour la fonction publique territoriale (directeurs généraux des services et directeurs généraux des services adjoints) et 400 dans la fonction publique hospitalière (directeurs de centre hospitalier universitaire, emplois fonctionnels de directeur d'hôpital...).

S'agissant plus précisément de la fonction publique de l'État, un suivi régulier infra-annuel est également en place depuis 2012. Le SGG et la DGAFP effectuent un suivi mensuel des nominations aux emplois de cadre dirigeant de l'État nommés en conseil des ministres (secrétaires généraux des ministères, directeurs généraux et directeurs d'administrations centrale) ainsi qu'aux emplois dits « de direction » des ministères (sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau).

Le premier bilan annuel de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées, sur l'année 2013, a été présenté aux partenaires sociaux, remis au Parlement et publié par le ministère de la fonction publique. Pour l'année 2013, le taux de féminisation des 886 nouvelles nominations effectuées sur les emplois entrant dans le champ du dispositif dans les trois versants de la fonction publique était de 33 %, dépassant ainsi largement l'obligation légale de 20 % de femmes nouvellement nommées. Ce taux a atteint 33 % dans la fonction publique de l'État, 33 % dans la fonction publique territoriale et 28 % dans la fonction publique hospitalière.

Au cours de l'année 2014, les femmes ont représenté le tiers des cadres nouvellement nommés sur des emplois de sous-directeur, chef de service, directeur de projet et expert de haut niveau des administrations centrales, soit un taux de féminisation quasi-stable par rapport à l'année 2013 avec 33 % de femmes nouvellement nommées. S'agissant des emplois de cadres dirigeants, la proportion a atteint 29 % des nominations intervenues en 2014. Au global, on enregistre 32 % de primo-nominations féminines sur ces deux types d'emplois. Ce taux atteignait 33 % en 2013 mais seulement 27 % en 2012.

Ces premiers résultats démontrent la mobilisation de l'ensemble des acteurs pour promouvoir l'accès des femmes aux plus hautes fonctions des trois versants de la fonction publique et favoriser ainsi une égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment en conduisant des politiques dynamiques de constitution de viviers.

Le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique a remporté, pour l'année 2015, le second prix d'excellence des Nations unies pour le service public (UNPSA)⁹, la plus prestigieuse distinction internationale dans le service public, dans la catégorie « promouvoir une prestation de services publics tenant compte de l'égalité des genres ». C'est la première fois, depuis la création de cette récompense en 2003, que l'administration publique française est sélectionnée.

3.3 La conférence nationale du handicap (CNH) a fixé l'objectif à la fonction publique de se montrer exemplaire en terme d'ouverture

L'année 2014 a été principalement marquée par la tenue de la Conférence nationale du handicap. Prévue par la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, cette conférence se réunit tous les trois ans à l'initiative du Gouvernement afin de débattre des orientations et des moyens de la politique concernant les personnes handicapées.

Trois axes de travail ont structuré la conférence 2014 dans le domaine de la fonction publique :

- l'ouverture de l'encadrement supérieur de la fonction publique aux personnes handicapées par voie de recrutement sans concours ;
- l'élargissement de l'obligation d'emploi des personnes handicapées aux juridictions administratives et financières, aux autorités administratives indépendantes et aux groupements d'intérêt publics ;
- une négociation avec les organisations syndicales de fonctionnaires intégrant les sujets du recrutement, des carrières et de la formation continue des agents handicapés.

Pour préparer cette négociation, une mission préalable a été confiée à l'inspection générale des affaires sociales et à l'inspection générale de l'administration pour procéder à un bilan de la politique menée et proposer de nouvelles orientations. Les conclusions de la mission sont attendues au second semestre 2015.

Par ailleurs, l'action des ministères en faveur des travailleurs handicapés s'inscrit dans le cadre de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion. Ces plans comportent des objectifs de recrutement et décrivent les moyens mis en œuvre par chaque administration pour y parvenir. Ils déterminent également des objectifs annuels en termes de sensibilisation et de formation des personnels en matière de handicap, d'amélioration des conditions d'accessibilité des locaux, d'adaptation des postes de travail et des fonctions, de partenariat avec les entreprises adaptées ou les centres d'aide par le travail.

⁹ Les objectifs du prix d'Excellence des Nations unies pour le service public (UNPSA) sont multiples : reconnaître et promouvoir la capacité des administrations à répondre de manière innovante aux enjeux de la société et aux attentes des citoyens, faire connaître les initiatives entreprises en faveur d'un service public de qualité, stimuler la créativité et encourager la prise de risques, et rehausser l'image et la réputation de la fonction publique.

Politiques et pratiques de ressources humaines

3 Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations

La plupart de ces programmes d'actions sont financés dans le cadre d'un conventionnement avec le FIPHFP.

En 2014, le fonds a conventionné avec les services du Premier ministre, les ministères en charge de l'enseignement supérieur, de la justice, de l'intérieur, de l'agriculture, de l'écologie, de l'économie et des finances, la direction générale de l'aviation civile, Pôle emploi, l'institut de la propriété industrielle, le château de Versailles, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) et la Fédération Hospitalière de France (FHF). L'ensemble des financements représente un montant de 33,88 M€ pour la fonction publique de l'État sur un montant global de 74,58 M€ de financement accordés dans le cadre des conventions avec les employeurs des trois versants de la fonction publique.

Une fonction publique qui doit rechercher l'exemplarité

4

La priorité accordée par le Gouvernement
au renforcement des dispositifs applicables
en matière de déontologie et au respect
des valeurs de la fonction publique **4.1**

La lutte contre la précarité dans la fonction publique :
le premier bilan du plan de déprécarisation
des contractuels depuis 2012 **4.2**

La prise en compte de la qualité de vie au travail
et de la santé et sécurité au travail :
une nécessité pour le bien-être des agents
et la performance des services **4.3**

L'action sociale interministérielle :
mise en œuvre des dix-sept mesures
arrêtées dans le cadre de la concertation
conclue avec les organisations syndicales
le 13 mai 2014 **4.4**

L'amélioration structurelle du dialogue social **4.5**

4.1 La priorité accordée par le Gouvernement au renforcement des dispositifs applicables en matière de déontologie et au respect des valeurs de la fonction publique

Le recentrage du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires sur les valeurs fondamentales de la fonction publique et la déontologie des agents publics

Le 17 juin 2015, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique a présenté une lettre rectificative au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires qui avait été déposé le 17 juillet 2013 par le Gouvernement à l'Assemblée nationale. Ce texte comporte désormais vingt-cinq articles au lieu de cinquante-neuf précédemment. Il est recentré sur les valeurs fondamentales de la fonction publique et le renforcement de la déontologie des agents publics.

Le Gouvernement entend réaffirmer la nécessité d'actualiser et de compléter les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires, trente ans après la loi du 13 juillet 1983. Il poursuit également l'objectif de rénover le droit de la déontologie des agents publics dans le cadre de la stratégie de prévention des conflits d'intérêts définie par le Président de la République.

Deux enjeux fondamentaux pour le modèle statutaire de fonction publique ont conduit à procéder à une modification du projet de loi par lettre rectificative.

D'une part, à la suite de l'évaluation de la loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique réalisée dans le cadre du rapport sur l'exemplarité des responsables publics, il a été décidé d'adapter la mise en œuvre des réformes déontologiques prévues par le projet de loi.

D'autre part, le Gouvernement, déterminé à traduire la République en actes, a souhaité réaffirmer le principe de laïcité, c'est-à-dire de neutralité religieuse, comme valeur fondamentale des agents de la fonction publique. Les engagements pris pour aller plus loin dans l'exigence d'égalité et de citoyenneté, sont précisés dans le projet de loi issu de la lettre rectificative.

Par ailleurs, afin de faciliter l'examen du texte, la lettre rectificative a permis de rationaliser la structure du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui comprend désormais 25 articles. Il s'agit de permettre au Parlement de débattre sur l'essentiel : une fonction publique exemplaire, porteuse de valeurs républicaines, qui consacre ses principes fondamentaux et rénove son approche déontologique pour renforcer le lien qui unit les citoyens au service public.

Sur le contenu du projet de loi rectifié, dont les modifications portent essentiellement sur les obligations et la déontologie des agents publics, deux apports essentiels méritent d'être soulignés.

● **En premier lieu, le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, ainsi rectifié, consacre pleinement le respect de la laïcité, renouvelle la culture déontologique dans la fonction publique et entend parachever le dispositif de prévention des conflits d'intérêts.**

Par les modifications introduites dans sa lettre rectificative au projet de loi, le Gouvernement poursuit à ce titre trois objectifs de clarification pour renforcer la place des valeurs et la connaissance des règles déontologiques au sein de la fonction publique.

Tout d'abord, il est essentiel que les citoyens et les agents aient une même compréhension du sens du principe de laïcité dans la fonction publique. C'est pourquoi la lettre rectificative précise la portée de ce principe de laïcité, défini à l'article 1^{er} du projet de loi, pour les agents publics.

Ensuite, il est apparu indispensable d'ajouter aux obligations et principes déontologiques de la fonction publique – impartialité, probité et dignité – le principe d'intégrité. La loi du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique rappelle d'ores et déjà que l'intégrité constitue une obligation pour celles et ceux qui sont investis d'une mission de service public : cette valeur est rappelée dans le texte régissant les droits et obligations de tous les fonctionnaires.

Enfin, le projet de loi ainsi rectifié met en place un cadre et des outils pour fonder une nouvelle approche déontologique dans la fonction publique. Il introduit notamment, au bénéfice des agents publics, un nouveau droit statutaire qui porte sur la délivrance de conseils en matière de déontologie.

● **En second lieu, le texte renforce les outils et améliore l'articulation des compétences entre les acteurs de la prévention des conflits d'intérêts relatifs aux agents publics.**

Le projet de loi prévoit tout d'abord que les agents qui candidatent sur des emplois de responsabilité et qui sont objectivement exposés à des risques de conflits d'intérêts, transmettent une déclaration d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination en sus des pièces nécessaires à la constitution de leur dossier de candidature.

À l'issue du recrutement, une fois l'acte de nomination pris, la lettre rectificative prévoit que l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet immédiatement la déclaration produite à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent dans l'exercice de ces nouvelles fonctions, et qui demeure responsable du contrôle déontologique in concreto des missions exercées par l'agent, celles-ci évoluant dans le temps selon les projets ou les dossiers qu'il est amené à suivre et selon ses intérêts personnels.

Par ailleurs, la lettre rectificative prévoit de verser la déclaration d'intérêts au dossier de l'agent, afin d'éviter tout risque de dispersion des données, strictement confidentielles, que ce document comporte.

La garantie que constitue le versement au dossier s'accompagne d'une volonté de circonscrire le champ des personnes habilitées à accéder à la déclaration d'intérêts (en l'espèce, il s'agira du supérieur hiérarchique et de l'autorité de nomination), qui n'intéresse directement que l'agent et son autorité hiérarchique, et surtout de limiter les lieux de conservation de ce document.

Enfin, le projet de loi, dans la version issue de la lettre rectificative, prévoit, d'une part, de confier le contrôle des mandats de gestion et des déclarations de situation patrimoniale à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique et, d'autre part, de rationaliser les compétences respectives de cette Haute Autorité et de la Commission de déontologie de la fonction publique lorsqu'un agent public, ayant la qualité de membre du Gouvernement ou titulaire d'un mandat exécutif local, souhaite partir vers le secteur privé ou concurrentiel.

Ces choix, qui améliorent l'articulation des compétences de ces deux institutions, permettent de mieux recentrer le rôle de la Commission sur les nouvelles missions déontologiques que lui confie le projet de loi. Le nouveau texte vient d'ailleurs consacrer les pouvoirs d'enquête et de contrôle de la Commission de déontologie.

Enfin, le projet de loi, dans sa nouvelle architecture, comporte des articles d'habilitation à légiférer par ordonnance en matière de simplification et d'harmonisation des règles de mobilité des agents publics des trois versants de la fonction publique, d'une part, et de déontologie des magistrats administratifs et financiers ainsi que de simplification et d'harmonisation du fonctionnement des juridictions administratives et financières, d'autre part.

Le Gouvernement a fait part de sa volonté que le Parlement examine rapidement le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, ainsi rectifié. La procédure accélérée d'examen a été décidée.

En complément et convergence de ces travaux, des actions de formation destinées à réaffirmer les valeurs fondamentales de la fonction publique ont déjà été entreprises.

Ainsi, la circulaire du 1^{er} octobre 2014 fixant pour l'année 2015 les priorités interministérielles à la formation professionnelle tout au long de la vie a été amendée, dès le mois d'avril 2015, pour inscrire une obligation de formation au principe de laïcité et, en corollaire, à celui de neutralité.

Cet objectif doit être pris en compte dans le cadre de la formation initiale délivrée par les écoles de service public à tout nouvel entrant dans la fonction publique, ainsi que dans le cadre de la formation continue des agents publics. Cette priorité de formation initiale et continue a été arrêtée pour une durée de trois ans.

4.2 La lutte contre la précarité dans la fonction publique : le premier bilan du plan de déprécarisation des contractuels depuis 2012

Le Gouvernement a demandé aux administrations des trois versants de la fonction publique de réaliser un premier bilan de la mise en œuvre du protocole du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans la fonction publique, quatre ans après sa signature par le Gouvernement et six organisations syndicales (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC). Ce protocole visait à répondre aux situations de précarité dans la fonction publique, en favorisant l'accès des contractuels à l'emploi titulaire, à prévenir la reconstitution de telles situations à l'avenir et à améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels ainsi que leurs droits individuels et collectifs.

Traduction de ces engagements, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été mise en œuvre au cours de l'année 2012-2014 selon deux principaux axes :

La mise en œuvre des plans de titularisations des agents contractuels et des recrutements réservés

Dans la fonction publique de l'État

Le décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'État.

Les dispositions du décret n° 2012-631 du 3 mai 2012 ont été complétées par un ensemble de décrets visant à ouvrir pour chaque ministère les corps relevant de leur périmètre, selon des modalités qui ont été explicitées par la circulaire du 26 juillet 2012.

Au 31 mai 2015, dix-huit décrets ont été publiés qui définissent, pour chacun des départements ministériels concernés, la liste des corps et grades ouverts aux recrutements réservés et pour chaque corps ou grades ouverts, le mode de recrutement retenu parmi les trois voies d'accès prévues à l'article 5 de la loi du 12 mars 2012 : recrutements réservés sans concours, examens professionnalisés réservés, concours réservés. A la même date, 122 arrêtés fixant la nature des épreuves des concours et des examens professionnels ont été publiés. Ils prennent notamment en compte, quelle que soit la catégorie statutaire ou le corps d'intégration, les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat, prolongeant les préconisations des notes-circulaires du ministère chargé de la fonction publique du 20 juin 2008 et du 2 juillet 2009 relatives à la révision générale du contenu des concours et examens professionnels.

Au titre des années 2013 et 2014, 17 418 postes ont été offerts et 11 584 agents ont été admis.

Dans la fonction publique territoriale

Le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la circulaire du 12 décembre 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale.

Une enquête a été initiée par la DGCL, au premier semestre 2013, pour recenser les viviers de personnels éligibles au dispositif d'accès à l'emploi titulaire et les prévisions de recrutement des employeurs territoriaux. Cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 3 000 collectivités.

Les résultats de l'enquête évaluaient les agents éligibles à environ 42 800, répartis de la manière suivante : 32 % en catégorie A, 25 % en catégorie B et 43 % en catégorie C. Les prévisions de recrutements par les collectivités territoriales étaient estimées à environ 32 000 pour la période de 2013 à 2016, soit environ 75 % des agents éligibles.

Pour la première session de recrutement, prévue sur l'année 2013-2014, environ 18 000 titularisations étaient projetées. Début octobre 2014, un état intermédiaire des remontées des bilans sociaux des collectivités territoriales a été réalisé. Il ressort des données recueillies qu'environ 15 000 agents ont été titularisés ou sont entrés en stage, dans le cadre des recrutements réservés, au 31 décembre 2013, soit 83 % des recrutements programmés. Pour rappel, les agents lauréats au titre d'une session doivent entrer en stage au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle est organisée la session.

Au total, 15 085 agents ont été recrutés dont 26,4 % en catégorie A, 26,2 % en catégorie B et 47,4 % en catégorie C. Pour la catégorie C, 44 % des agents ont été recrutés via les recrutements directs et 56 % par sélections professionnelles.

Concernant la mise en œuvre des sélections professionnelles, ces dernières peuvent être organisées directement par les employeurs territoriaux ou être confiées aux centres de gestion de la fonction publique territoriale. Sur l'ensemble des agents recrutés au titre de 2013, 79 % l'ont été par le biais de sélections professionnelles. Parmi eux, plus des trois quarts l'ont été par sélections organisées par les centres de gestion.

D'après un bilan réalisé au printemps 2014 par l'association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion, 9 197 agents ont été déclarés aptes au titre de 2013 pour l'accès à l'emploi titulaire, à l'issue des entretiens de sélection organisés par les centres de gestion. Ils ont été 10 381 à avoir déposé un dossier de candidature et 10 052 à passer les auditions. Le taux de réussite est élevé puisqu'il représente 88,6 % des agents candidats à la titularisation et 91 % des agents ayant passé les entretiens.

Le bilan de la deuxième session de recrutements réservés a été réalisé au printemps 2015, à partir des remontées d'information intermédiaires issues de l'enquête complémentaire du

département des études et statistiques locales de la DGCL et des résultats statistiques des sélections professionnelles émanant des centres de gestion.

Au titre de l'année 2014, les sélections professionnelles et les recrutements réservés sans concours organisés ont permis à environ 4 000 agents contractuels d'accéder à l'emploi titulaire. Parmi ces agents, 40 % ont été recrutés en catégorie A, 36 % en catégorie B et 24 % en catégorie C.

S'agissant de la mise en œuvre des sélections professionnelles, le bilan réalisé en mars 2015, par l'association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion, indique que 3 344 agents ont été déclarés aptes au titre de 2014 pour l'accès à l'emploi titulaire, à l'issue des entretiens de sélection organisés par les centres de gestion. 4 060 dossiers de candidature ont été déposés et 3 964 agents ont passé les auditions. Le taux de réussite est élevé puisque 84 % des agents candidats présents aux entretiens ont été déclarés aptes.

Dans la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 repose sur le décret n° 2013-121 du 6 février 2013. Les arrêtés relatifs aux examens professionnalisés et aux concours réservés ont été publiés entre avril et juin 2013.

S'agissant du nombre d'agents concernés par le dispositif dans la fonction publique hospitalière, une étude réalisée en 2011, auprès d'un échantillon de 285 établissements représentant 70 % des contractuels de la fonction publique hospitalière, avait permis d'estimer le nombre de titularisations possibles et de transformations de CDD en CDI.

Environ 44 000 titularisations avaient été envisagées pour la totalité de la période de mise en œuvre du protocole du 31 mars 2011 et de la loi du 12 mars 2012, sous réserve que tous les agents remplissant les conditions d'éligibilité choisissent de s'inscrire aux recrutements réservés, satisfassent aux épreuves et soient titularisés à l'issue de la période de stage obligatoire.

Le déploiement effectif du dispositif dans les établissements de la fonction publique hospitalière a débuté à compter du deuxième semestre 2013 après publication des arrêtés relatifs aux examens et concours réservés.

L'organisation des recrutements étant assurée au niveau de chacun des établissements de la fonction publique hospitalière - plus de 2 500 établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux autonomes juridiquement -, un outil de suivi de la mise en œuvre du dispositif a été créé : la plate-forme « Observatoire National des Ressources Humaines du système de santé » (ONRH) au sein de laquelle les établissements peuvent à tout moment saisir les informations relatives aux différentes étapes des recrutements qu'ils organisent.

Tous les établissements de la fonction publique hospitalière, conformément aux dispositions du décret du 6 février 2013, devront présenter chaque année un bilan de la mise en œuvre du dispositif devant le comité technique d'établissement. A l'échelon national, un bilan sera aussi présenté aux organisations syndicales signataires du protocole d'accord du 31 mars 2011 et aux membres du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Une prolongation du délai de mise en œuvre de ce dispositif a été actée lors du comité de suivi du protocole d'accord du 31 mars 2011 qui s'est tenu début juillet 2015.

Afin d'aboutir à un bilan plus satisfaisant du nombre d'agents titularisés dans les trois versants de la fonction publique, il a été décidé de prolonger le plan de titularisation jusqu'au 13 mars 2018. Par ailleurs, les conditions de services requises sont adaptées en conséquence : cette prorogation permettrait aux agents contractuels en fonctions au 31 mars 2013 et remplissant les conditions d'ancienneté requises à cette date – en lieu et place du 31 mars 2011 – d'accéder aux sélections réservées.

La rénovation des conditions d'emploi des agents contractuels de droit public

Conformément à l'axe 3 du protocole d'accord du 31 mars 2011, des dispositions réglementaires ont été élaborées afin d'améliorer le cadre de gestion des agents contractuels. Ces dispositions ont fait l'objet d'une concertation avec les ministères et les organisations syndicales, notamment d'amélioration de droits individuels et collectifs.

S'agissant de la fonction publique de l'État, les modifications du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatifs aux agents contractuels de la fonction publique de l'État sont intervenues en deux temps :

D'une part, le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 tire les conséquences des modifications introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État relatives aux cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement et pour assurer la mise en œuvre de certains engagements contenus dans le protocole d'accord du 31 mars 2011.

Il modifie le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'État pour notamment :

- étendre l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an ;
- préciser les conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère ;
- compléter les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
- prévoir l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs ;
- organiser une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité.

D'autre part, le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, pris notamment sur le fondement de l'article 49 de la loi du 12 mars 2012, a fixé dans les textes réglementaires applicables aux agents contractuels les motifs de licenciement, à organiser les obligations de reclassement de ces agents et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat. Des garanties procédurales sont également fixées pour les personnes investies d'un mandat syndical, que ce soit lors du non renouvellement d'un contrat ou lors d'un licenciement. Par ailleurs, les durées de la période d'essai sont encadrées et établies en fonction de la durée du contrat. Enfin, conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique, le décret objective le mode de rémunération des contractuels. Des règles d'évolution périodique sont également fixées.

S'agissant de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, des évolutions réglementaires devraient intervenir au cours du second semestre 2015, à l'instar de celles mises en œuvre pour les agents contractuels de l'État.

4.3 La prise en compte de la qualité de vie au travail et de la santé et sécurité au travail : une nécessité pour le bien-être des agents et la performance des services

4.3.1 Le comité de suivi de prévention des risques psycho-sociaux

Signé le 22 octobre 2013 par l'ensemble des représentants des employeurs et la majorité des organisations syndicales, l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique porte l'ambition de contribuer à l'amélioration, de façon pérenne, des conditions et de la qualité de vie au travail des 5,4 millions d'agents de la fonction publique.

Une circulaire du Premier ministre relative au déploiement de l'accord-cadre, signée le 20 mars 2014, a apporté un cadrage politique au lancement du plan national de prévention des RPS dans les trois versants de la fonction publique. Les modalités de déclinaison du plan national ont été précisées par une circulaire dédiée au versant État de la fonction publique signée le 20 mai 2014. Dans la fonction publique territoriale, une circulaire de la DGCL du 25 juillet 2014 a pour objet d'aider les collectivités territoriales et les établissements à déployer le plan auprès de leurs agents. Une circulaire a été publiée le 20 novembre 2014 concernant la déclinaison du plan national au sein de la fonction publique hospitalière.

Dans la fonction publique de l'État, la prévention des RPS est clairement identifiée comme l'une des grandes priorités des politiques de prévention menées par les ministères et fait l'objet, à ce titre, d'un dialogue social important au sein des CHSCT aussi bien ministériels que de proximité. Les ministères ont élaboré leur cadrage particulier (tel que prévu par la circulaire du 20 mai 2014). La phase de diagnostic prévue par l'accord est, d'autre part, largement engagée et s'appuie en partie sur l'ensemble des travaux menés par les ministères en matière de document unique d'évaluation des risques psychosociaux (DUERP). On note enfin que, conformément à l'esprit de l'accord du 22 octobre 2013, les démarches ont été élargies à la prévention primaire et les actions ciblées sur l'organisation du travail. Les CHSCT ministériels et de proximité ont été associés à l'élaboration des actions de prévention et sont associés au suivi des plans mis en place.

Un comité de suivi des signataires de l'accord a été instauré et s'est réuni à plusieurs reprises pour suivre le déploiement du plan dans les administrations. Un premier bilan de la mise en œuvre du plan sera présenté en 2016 au sein de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du conseil commun de la fonction publique pour les trois versants de la fonction publique. Un point d'étape est également prévu préalablement en fin d'année 2015.

4.3.2 Les mesures de l'accord SST de 2009 ont été largement mises en œuvre

Depuis la signature de l'accord relatif à la santé et à la sécurité au travail (SST) dans la fonction publique du 20 novembre 2009, les thématiques liées aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail ont pris un nouvel élan dans la fonction publique. Ces dernières sont en effet devenues un véritable enjeu de modernisation de la politique RH et du dialogue social.

Cinq ans après la signature de l'accord, 95 % des mesures ont été mises en œuvre et plusieurs rapports d'inspection générale ont été rendus sur le reclassement des agents déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour des raisons de santé, sur le régime des accidents et maladies professionnels, ou encore, sur la médecine de prévention dans la fonction publique. Ainsi, les actions prévues à l'axe 1 de l'accord relatif aux instances et aux acteurs opérationnels compétents en matière de santé sécurité au travail ont permis :

- de créer une instance d'observation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique (formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique) ;
- d'élargir les compétences des comités d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail et de créer le rôle de secrétaire de l'instance, qui se réunissent désormais, a minima, trois fois par an.

Le réseau des agents chargés de missions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) a été rénové par la création de deux niveaux de compétence : un niveau de proximité (les assistants de prévention) et un niveau de coordination (les conseillers de prévention).

Le fonctionnement du réseau des inspecteurs en hygiène et sécurité – devenus inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST) – a été amélioré en professionnalisant leur formation initiale et en valorisant leurs fonctions.

Les services de médecine de prévention et les conditions d'emploi des médecins de prévention (recrutés en qualité d'agents contractuels et non plus de vacataires) ont connu des progrès. Désormais, il est possible de conforter l'action du médecin de prévention par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail, d'encourager les mutualisations des services de médecine de prévention, ou encore de prévoir d'organiser la couverture médicale des services par recours aux associations de médecine de prévention ainsi qu'aux services de santé au travail en agriculture.

L'axe 2 relatif aux objectifs et outils de prévention des risques professionnels a permis d'accompagner la mise en place généralisée du document unique (DU), de rappeler aux employeurs leurs obligations, et de proposer des outils méthodologiques d'aide à la rédaction de ces documents.

L'évaluation des risques psychosociaux a donné lieu à un accord dédié relatif à la prévention de ces risques, signé le 22 octobre 2013 (cf. ci-dessus). Celle relative aux troubles musculo-squelettiques conduit à l'élaboration d'un guide de prévention dans le cadre de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du conseil commun de la fonction publique et à sa diffusion en février 2015.

Le suivi médical post professionnel des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) a été mis en place, au profit des agents de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ayant été exposés au cours de leurs fonctions aux substances définies par le code du travail et le code de la sécurité sociale. Dans la fonction publique territoriale, un projet de décret est en cours de préparation pour élargir le champ des substances ouvrant droit au suivi médical post professionnel, limité, en l'état actuel du droit, aux seules expositions à l'amiante et, ce faisant, l'aligner sur celui de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière.

L'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels) a été étendue, depuis 2010, à la fonction publique territoriale et à une partie de la fonction publique de l'État (les agents du ministère de la justice, des ministères sociaux et les enseignants de l'éducation nationale n'ayant pas été couverts dans cette édition de l'enquête).

La formation en santé sécurité au travail des agents de la fonction publique a été améliorée par la définition de référentiels de formation, par l'effectivité de la formation des membres des CHSCT, des acteurs de la prévention et la sensibilisation des cadres à ces problématiques.

Le troisième et dernier axe de l'accord de 2009 relatif aux dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé, a permis la réalisation d'un état des lieux de l'activité des comités médicaux et des commissions de réforme et d'un kit méthodologique consacré aux instances médicales.

Une mission a été confiée aux services de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et du contrôle général économique et financier (CGEFI) afin d'établir un comparatif sur les modalités de reconnaissance et de réparation des accidents et des maladies dans le secteur public et privé et de proposer le cas échéant des évolutions de ces dispositifs au sein de la fonction publique.

La gestion du régime de l'invalidité des fonctionnaires et du versement de la rémunération de l'agent en cas d'atteinte à la santé a été améliorée au niveau réglementaire et le dispositif de reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour des raisons de santé a fait l'objet d'un rapport conjoint inspection générale de l'administration (IGA) / inspection générale des affaires sociales (IGAS).

Enfin, le bilan annuel hygiène sécurité de la fonction publique de l'État intègre, depuis 2012, une thématique dédiée aux nombres d'accidents et maladies professionnels déclarés dans chaque ministère. Une enquête relative à l'absentéisme pour raisons de santé a également été conduite en 2013 dans la fonction publique de l'État.

Les organisations syndicales, très soucieuses du respect des obligations des employeurs publics en matière de santé et sécurité au travail, manifestent régulièrement leur souhait d'aller plus loin. Ainsi, il a semblé nécessaire d'inscrire, à l'agenda social 2015, l'ouverture d'une nouvelle concertation sur ces thématiques, au moment même où le troisième « plan santé au travail » est sur le point d'être finalisé. La concertation s'inscrit dans le prolongement de cet accord pour venir renforcer la politique de prévention et la prise en compte de l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique. Des avancées seront donc prévues sur l'ensemble de ces trois axes.

4.3.3 Le projet d'accord sur la qualité de vie au travail

Partant du constat que les conditions d'exercice des missions des agents publics ont beaucoup évolué en l'espace d'une décennie (évolution des attentes des usagers, contraintes croissantes – budgétaires, juridiques –, nouvelles technologies etc.) conduisant parfois à des pertes de repères, la ministre chargée de la fonction publique a inscrit dès novembre 2013, le sujet de la qualité de vie au travail parmi les priorités de son agenda social.

Après une phase de concertation, achevée en juillet 2014 par la validation d'une feuille de route de méthode, six réunions de négociation se sont tenues entre septembre 2014 et janvier 2015 avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique. La dernière réunion s'est tenue le 8 janvier 2015, sous la présidence de la ministre qui a présenté officiellement l'accord-cadre issu de la négociation.

Le contenu du projet d'accord-cadre contribue à promouvoir un changement de culture managériale et propose des mesures concrètes au service du collectif de travail.

Un changement de culture managériale

Le projet d'accord-cadre présente la qualité de vie au travail comme le moyen d'un véritable changement de culture dans le mode de fonctionnement des services et dans le mode de relation entre les agents et entre les agents et les personnels d'encadrement.

A cet égard, le projet d'accord propose de renforcer la dimension collective de l'organisation du travail, de permettre aux agents d'agir sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que de mettre en place des outils pour une meilleure articulation des temps de vie des agents.

Une attention particulière est en outre portée à l'accompagnement des cadres, notamment via le levier de la formation, afin de leur redonner les marges de manœuvre nécessaires pour agir sur l'organisation du travail et prioriser leurs actions.

Des mesures concrètes au service du collectif de travail

La recherche d'une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est également un des objectifs du projet : l'élaboration de chartes des temps et des usages des technologies de l'information et de la communication nécessite une déconnexion entre temps de travail et vie privée, ainsi que le recours au télétravail sont plus spécifiquement mis en avant.

Ainsi, les principales mesures du projet d'accord portent-elles sur la mise en place d'espaces d'expression permettant la prise de parole directe des agents sur le contenu et l'organisation de leur travail, le principe d'une étude d'impact présentée en comité technique en appui de tout projet important d'évolution de l'organisation ou du fonctionnement des services, le développement, pour les cadres, de moyens leur permettant de mieux exercer leurs responsabilités managériales (parcours de formation, échanges entre pairs, soutien à la gestion de situations difficiles, dispositifs de développement des compétences), la création d'un fonds de co-financement d'actions visant à améliorer la qualité de vie au travail dans la fonction publique de l'État, la diffusion d'un guide méthodologique d'évaluation de la qualité de vie au travail, la publication d'une charte type de gestion des temps et des TIC, ainsi que la publication du décret télétravail courant 2015.

Compte tenu de l'importance des mesures figurant dans le projet d'accord-cadre et de la volonté du Gouvernement d'obtenir un accord, les organisations syndicales ont été invitées par la ministre en charge de la fonction publique à donner leur position d'ici l'automne 2015.

4.4 L'action sociale interministérielle : mise en œuvre des dix-sept mesures arrêtées dans le cadre de la concertation conclue avec les organisations syndicales le 13 mai 2014

L'action sociale interministérielle est mise en œuvre et financée par le ministère chargé de la fonction publique. Ses prestations complètent l'action sociale des différents ministères pour les agents d'administration centrale comme des services déconcentrés. Elle fait l'objet d'un dialogue social spécifique dans le cadre du comité consultatif interministériel d'action sociale des administrations de l'État. **Les prestations et les modalités de gouvernance de l'action sociale interministérielle, ainsi que leur articulation avec l'action sociale ministérielle, ont récemment été améliorées, au terme de discussions conduites en 2014 avec les organisations syndicales.**

Aux termes de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'action sociale, collective ou individuelle, vise à « améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ».

Si cette définition est commune à l'action sociale mise en œuvre par l'ensemble des employeurs publics, en revanche, les modalités d'organisation sont propres à chaque versant de la fonction publique.

Des discussions avaient été ouvertes en 2012 entre l'administration et les organisations syndicales à partir des conclusions d'un rapport de l'inspection générale des affaires sociales et du contrôle général économique et financier. Ces premiers éléments de constat et de propositions se sont prolongés dans le cadre d'une concertation relative à l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique de l'État, conduite menée courant 2014 avec ces mêmes organisations syndicales. Cette séquence s'est conclue par la présentation lors du comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS) du 13 mai 2014 d'un relevé de conclusions détaillant dix-sept mesures selon trois axes d'intervention :

- consolidation du socle actuel de l'action sociale interministérielle ;
- renforcement du rôle de pilotage et d'évaluation du CIAS ;
- amélioration de la visibilité de l'action sociale.

La mise en œuvre des mesures du premier axe du relevé de conclusion a permis d'étendre dès 2014 les conditions d'attribution de certaines prestations d'action sociale interministérielle, en veillant à les adapter aux besoins nouveaux des agents, par une meilleure prise en compte des spécificités familiales, géographiques ou économiques de certains d'entre eux.

Ainsi dès 2014, les conditions d'attribution de l'aide à l'installation des personnels de l'État, destinée à accompagner l'accès au logement locatif des agents nouvellement nommés, ont été assouplies par l'extension à six mois du délai de dépôt de la demande après signature du bail. Par ailleurs, concernant les retraités de la fonction publique d'État, le barème d'octroi de l'aide au maintien à domicile a été élargi afin de dynamiser cette prestation, qui répond à un double objectif de prévention et d'accompagnement des personnes en situation de fragilité.

A compter du 1^{er} janvier 2015, les conditions d'attribution des prestations Chèque-vacances, Aide à l'installation des personnels de l'État et CESU – garde d'enfant 0-6 ans, ont été également revues afin de tenir compte de la situation particulière des agents affectés dans les départements d'outre-mer.

Par ailleurs, afin de mieux répondre aux problématiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des familles monoparentales, il a été proposé d'étendre l'octroi de la prestation CESU – garde d'enfant 0-6 ans, en instaurant au bénéfice de ces familles une tranche d'aide de 265 €, délivrée sans plafond de ressources.

Enfin, en sus du développement des prestations existantes, a été mise en place une procédure formalisée afin de favoriser l'extension du périmètre de l'action sociale interministérielle à un plus grand nombre d'agents. En effet, depuis 2012, les agents des établissements publics nationaux à caractère administratif et des établissements publics locaux d'enseignement peuvent bénéficier de l'action sociale interministérielle, sous réserve d'une contribution financière réglée par les établissements qui les emploient. La procédure mise en place vise à sensibiliser les ministères de tutelle et leurs établissements publics à cette possibilité et à faciliter l'intégration de nouveaux agents dans le périmètre de l'action sociale interministérielle.

Le deuxième axe du relevé de conclusion de la concertation vise à améliorer le fonctionnement du CIAS et de ses sections régionales. Les règles de fonctionnement et d'organisation de ces instances de dialogue social en matière d'action sociale ont donc été revues fin 2014, en les adaptant au droit commun du dialogue social dans la fonction publique de l'État (notamment, composition de l'instance sur la base de la représentativité des organisations syndicales et durée du mandat alignée à quatre ans).

Certaines spécificités ont toutefois été conservées (instance paritaire et présidence exercée par un membre représentant du personnel). A la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, le CIAS et ses sections régionales ont été recomposées suivant ce nouveau modèle.

Deux chantiers sont par ailleurs en cours de finalisation, dans le cadre du rôle de pilotage, d'évaluation et d'observatoire du CIAS : la clarification du régime social et fiscal des prestations

4 Une fonction publique qui doit rechercher l'exemplarité

d'action sociale et l'actualisation de la circulaire relative à l'organisation et au fonctionnement des restaurants inter administratifs.

Le troisième axe du relevé de conclusion de la concertation vise à améliorer la connaissance des moyens mobilisés par l'État pour l'action sociale au bénéfice de ses agents. Dans ce but, un recensement de l'ensemble des parcs immobiliers ministériels et interministériels (parcs de logements, crèches, centres de vacances et restauration) a été réalisé en 2014.

Par ailleurs, un second volet de cet axe porte sur l'amélioration de la connaissance par les agents des prestations d'action sociale dont ils peuvent bénéficier.

A ce titre, une mesure générale de communication doit être mise en œuvre (élaboration d'une brochure de présentation de la structure de l'action sociale dans la fonction publique de l'État, des prestations mises en œuvre au niveau interministériel ainsi que les interlocuteurs dédiés).

Enfin, une mesure spécifique d'information à destination des retraités de l'État est en cours de mise en place, ciblée sur la prestation d'aide au maintien à domicile.

4.5 L'amélioration structurelle du dialogue social

4.5.1 Les premières élections professionnelles unifiées du 4 décembre 2014, un événement majeur

Les élections professionnelles du 4 décembre 2014 ont permis le renouvellement de près de 22 000 instances de dialogue social dans la fonction publique et la détermination des positions respectives des organisations syndicales dans la fonction publique par rapport aux dernières élections.

Ces élections marquent un tournant historique puisque pour la première fois, les agents des trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière), ainsi que les fonctionnaires de La Poste, d'Orange et d'autres organismes, soit plus de 5 millions d'employés du secteur public, ont élu au même moment leurs représentants au sein des instances de concertation (comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires).

Mettant fin à près d'un demi-siècle de scrutins dispersés, ces élections professionnelles concluent un travail complexe de synchronisation des cycles électoraux, la durée des mandats de toutes instances étant désormais unifiée à quatre ans.

Ces élections ont été également un moment fort de la démocratie sociale qui, pour la première fois, a d'une part, permis à tous les agents publics, quel que soit leur statut, de déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein de la fonction publique et d'autre part, de mettre le seul critère de l'audience au cœur de cette représentativité.

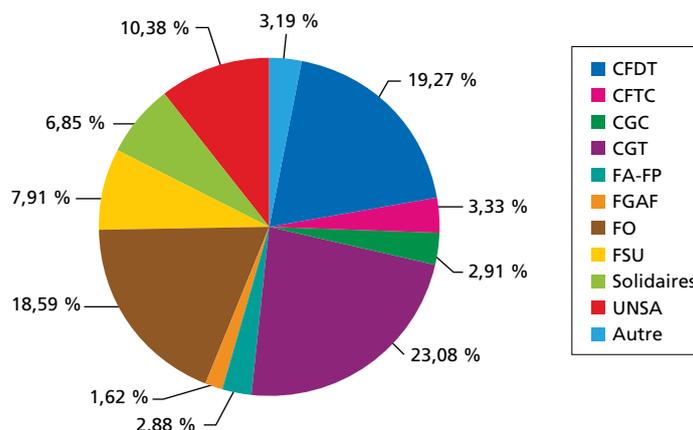
En effet, les résultats obtenus aux scrutins organisés pour l'élection des représentants du personnel aux comités techniques ont permis d'apprécier l'audience des organisations syndicales au plan national et de composer le conseil commun de la fonction publique ainsi que le conseil supérieur de la fonction publique de l'État, le conseil supérieur de la fonction publique territoriale et le conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Pour l'ensemble de la fonction publique, le taux de participation est de 52,8 %, contre un taux de 54,6 % pour les élections 2008-2010-2011.

Les résultats au niveau inter fonctions publiques sont détaillés dans le tableau et le graphique ci-après :

Résultats au niveau inter-fonctions publiques

Organisations syndicales	Nombre de voix	% de voix
CGT	604 624	23,08 %
CFDT	504 804	19,27 %
FO	486 857	18,59 %
UNSA	271 865	10,38 %
FSU	207 085	7,91 %
Solidaires	179 378	6,85 %
CFTC	87 195	3,33 %
CGC	76 147	2,91 %
FAFPT	75 349	2,88 %
FGAF	42 459	1,62 %
Autre	83 598	3,19 %
Total	2 619 360	100,00 %



- La CGT obtient 23,1 % des voix (-2,4 points par rapport aux élections précédentes) ;
- La CFDT est en seconde position avec 19,3 % des voix (+0,3 point) suivie par FO avec 18,6 % (+0,5 point), de l'UNSA avec 10,4 % (+1,1 point), de la FSU avec 7,9 % (-0,3 point) et de Solidaires avec 6,8 % (+0,3 point) ;
- La CFTC et la CGC recueillent respectivement 3,3 % et 2,9 % des voix.

Politiques et pratiques de ressources humaines

4 Une fonction publique qui doit rechercher l'exemplarité

Le tableau ci-après précise au sein du conseil commun de la fonction publique la répartition par siège des organisations syndicales :

Composition CCFP (30 sièges)			
Organisations syndicales	Nombre de voix FP	% de voix	Total
CGT	604 624	23,08 %	8
CFDT	504 804	19,27 %	6
FO	486 857	18,59 %	6
UNSA	271 865	10,38 %	3
FSU	207 085	7,91 %	2
Solidaires	179 378	6,85 %	2
CFTC	87 195	3,33 %	1
CGC	76 147	2,91 %	1
FA-FP	75 349	2,88 %	1
FGAF	42 459	1,62 %	
Autre	83 598	3,19 %	
Total	2 619 360	100,00 %	30

Au conseil supérieur de la fonction publique de l'État (20 sièges), à l'exception de la CFTC qui perd son siège « précipitaire », la composition reste inchangée.

Au conseil supérieur de la fonction publique territoriale (20 sièges), la CFDT gagne un siège, tandis que la CFTC perd son siège. Les autres organisations syndicales ne sont pas concernées par de nouvelles répartitions de sièges.

Au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (20 sièges), la CGT gagne 2 sièges et la CFDT et FO gagnent chacune un siège. SUD et l'UNSA, pour leur part, maintiennent leur niveau de représentation avec, respectivement, 2 sièges et 1 siège. En revanche, la CFE-CGC, le SMPS et la CFTC ne sont plus représentées au CSFPH.

Un bilan du déroulement des élections professionnelles, réalisé au premier trimestre 2015, a permis d'établir des constats partagés sur des pistes d'amélioration concernant leur cadre juridique et leur organisation pratique. Dans cette perspective, une négociation avec l'ensemble des partenaires sociaux des trois versants de la fonction publique pourrait s'ouvrir à l'automne 2015.

4.5.2 La concertation sur la qualité du dialogue social

Dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique, une concertation a été engagée avec les partenaires sociaux des trois versants de la fonction publique sur le thème de la qualité du dialogue social.

Le relevé de méthode du 20 mars 2014 a organisé la concertation autour de quatre séquences de travail qui, conjointement, permettent de mobiliser de nouveaux leviers pour améliorer la qualité du dialogue social.

Depuis l'élaboration de ce relevé de méthode, neuf réunions ont permis d'approfondir la concertation avec les organisations syndicales sur le fonctionnement des instances de dialogue social (séquence 1) sur la déclinaison et l'articulation des accords dans la fonction publique (séquence 2), sur la question de l'actualisation des droits et moyens syndicaux (séquence 3) et sur celle de la gestion des conflits collectifs (séquence 4).

Dans le cadre de la première séquence, la concertation sur le fonctionnement des instances supérieures de dialogue social a été menée au cours du premier semestre 2014. Le bilan ainsi effectué a conduit à des modifications, introduites fin 2014, visant à améliorer le fonctionnement du conseil commun de la fonction publique, du conseil supérieur de la fonction publique de l'État et du conseil supérieur de la fonction publique territoriale¹⁰. En revanche, ce bilan n'a pas conduit à modifier le fonctionnement du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

S'agissant du conseil commun, une concertation a été conduite entre les employeurs publics pour déterminer les modalités de fonctionnement du futur collège unique des employeurs prévu par le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. En outre, il a été estimé qu'une pérennisation des moyens accordés aux organisations syndicales y siégeant s'avérerait, à l'issue du renouvellement général des instances de décembre 2014, indispensable¹¹.

Par ailleurs, cette séquence initiale a permis d'aborder également les enjeux liés au fonctionnement des comités techniques. Une enquête a été conduite à la demande des organisations syndicales, entre octobre 2014 et mars 2015, auprès d'un échantillon de 18 comités techniques de différente taille, dans la fonction publique de l'État, afin de retracer un état des lieux de leur fonctionnement.

Cette enquête a permis de constater à la fois un partage des « bonnes pratiques » de dialogue social et un besoin de formation à la négociation et au droit des instances de représentation du personnel. Les résultats de cette enquête, présentés aux partenaires sociaux début juillet 2015, sont actuellement soumis à un examen contradictoire des organisations syndicales de la fonction publique de l'État.

Enfin, il a été convenu de lancer à la fin de l'année 2015 une enquête sur la représentation équilibrée au sein des instances de représentation des personnels, à la suite notamment de leur recomposition consécutive aux élections professionnelles de décembre 2014.

Une deuxième séquence a conduit les partenaires sociaux à aborder les enjeux liés à l'amélioration des pratiques de concertation et de négociation dans la fonction publique.

Un bilan des accords conclus dans la fonction publique de l'État depuis la mise en œuvre de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a abouti au constat d'une diffusion limitée de la « culture de la négociation » au niveau national et déconcentré. En effet, seulement 16 accords ministériels ont été recensés sur la période étudiée (juillet 2010 à juillet 2014).

Au vu de ce constat, les partenaires sociaux se sont accordés pour faire évoluer les modalités de calcul permettant de déterminer la validité des accords.

Par ailleurs, il a été convenu d'aborder au 2^{ème} semestre 2015 la question des liens entre la pratique syndicale et le recours à la médiation afin d'améliorer la qualité du dialogue social.

Une troisième séquence de concertation a porté sur les conditions d'exercice du syndicalisme dans la fonction publique, notamment l'extension des principes du droit syndical et de la participation applicables à la fonction publique à certaines personnes morales de droit public actuellement hors champ du statut général des fonctionnaires.

¹⁰ Décret n° 2014-1234 du 23 octobre 2014 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au conseil commun de la fonction publique ; Décret n° 2014-1650 du 26 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au conseil supérieur de la fonction publique de l'État ; Décret n° 2014-1379 du 18 novembre 2014 relatif au conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au centre national de la fonction publique territoriale.

¹¹ Décret n° 2015-915 du 24 juillet 2015 modifiant le décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au conseil commun de la fonction publique.

Cet enjeu est à relier au bilan des élections professionnelles dans la fonction publique, qui a fait l'objet d'une concertation dédiée au cours du premier trimestre 2015. Dans ce cadre, plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ont émis le souhait qu'une négociation soit ouverte par le Gouvernement afin de stabiliser le cadre électoral applicable dans la perspective du prochain renouvellement général des instances en 2018.

Enfin, la **quatrième séquence** de travail de la concertation sur la qualité du dialogue social porte sur les enjeux liés aux conflits collectifs au travail.

Une thématique nouvelle s'est ajoutée à ces 4 séquences : il s'agit de la modernisation de la carrière des agents publics exerçant des activités syndicales, dont les mesures législatives doivent être transposées par amendement au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

A l'issue de ces travaux, il est envisagé de poursuivre ces échanges dans le cadre d'une négociation qui pourrait s'ouvrir à l'automne 2015.

4.5.3 Le dialogue social européen

En 2014-2015, la DGAFP a été particulièrement impliquée au sein du comité sectoriel de dialogue social pour les administrations d'État, en portant un projet d'accord visant à définir le champ et les modalités de l'information et de la consultation des agents publics.

Le dialogue social européen est reconnu notamment aux articles 152, 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ; l'article 154 prévoit une consultation obligatoire des partenaires sociaux sur les projets de textes relatifs aux politiques sociales européennes.

Cette consultation prend concrètement la double forme du dialogue social dit intersectoriel (comité du dialogue social interprofessionnel, principale instance chargée du dialogue social bipartite au niveau européen) et celle des comités sectoriels de dialogue social (composés d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs ; il existe par exemple des comités pour le secteur de l'environnement, de l'énergie, de la pêche...).

Le comité sectoriel de dialogue social pour les administrations d'État (administrations nationales) réunit deux organisations, l'une représentative des employeurs (EUPAE : European Public Administration Employers) et l'autre des organisations syndicales (TUNED : Trade Unions' National and European Delegation). La France est représentée par la DGAFP au sein de ce comité sectoriel de dialogue social. La DGAFP assure la présidence de la représentation employeurs (EUPAE) depuis le 1^{er} janvier 2014. Elle assure également depuis le 1^{er} janvier 2015, la présidence du comité sectoriel.

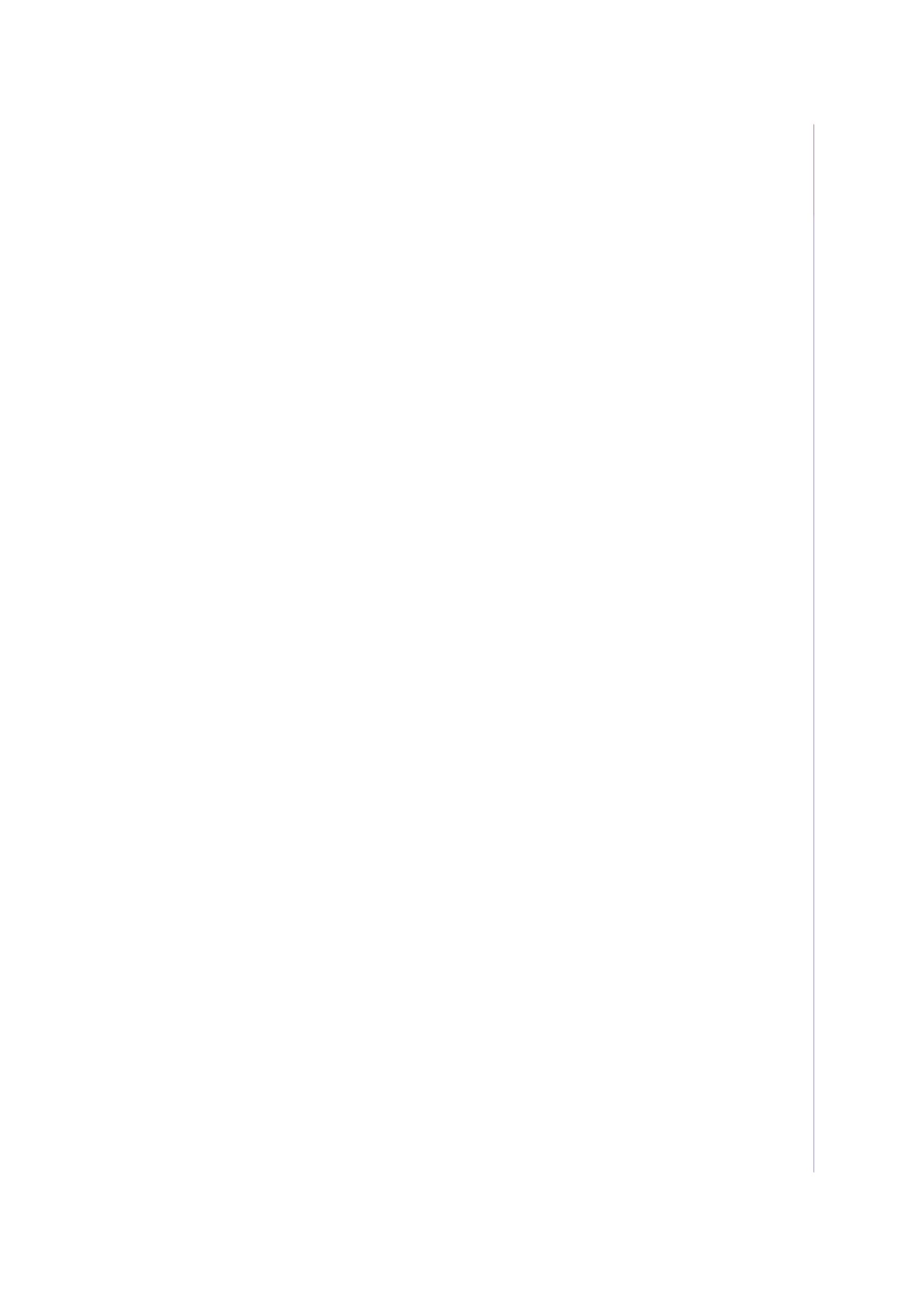
Ce comité permet à la France d'être consultée sur tout projet de réglementation communautaire susceptible d'avoir un impact sur la législation française dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de disposer d'un cadre élargi de dialogue social avec les organisations syndicales.

En outre, le comité se réunit 3 à 4 fois par an pour adopter des textes négociés par les deux parties et planifier les futures initiatives :

- des réponses et positions communes ont ainsi été élaborées et transmises à la Commission européenne sur les restructurations (en 2012), le recours et la situation des stagiaires (2013), sur la Stratégie « Europe 2020 » en 2014 ;
- un document d'orientations politiques de stratégie de renforcement des ressources humaines (pour mieux anticiper et accompagner le changement) a été adopté en 2013, et en septembre 2014, un document de recommandation en matière de réduction des inégalités de rémunération entre femmes et hommes a été adopté.

Le comité s'est engagé en 2014 dans un travail visant à définir le champ et les modalités de l'information et de la consultation des agents publics, notamment lors de processus de transformation des organisations publiques. L'objectif est de parvenir à un accord qui serait juridiquement contraignant, au titre de l'article 155 de l'UE et aurait donc vocation à devenir, à terme, une directive européenne. Un groupe de rédaction EUPAE/TUNED s'est réuni à cinq reprises pour élaborer ce texte.

Si une grande partie de la rédaction du projet d'accord a été stabilisée à l'été 2015, les échanges devront se poursuivre pour trouver un compromis satisfaisant sur les points relatifs aux dispositions particulières pour les agents publics exerçant des prérogatives de puissance publique, au périmètre des sujets couverts par l'information et la consultation et à la question de la protection et des garanties des représentants d'employés.



TITRE 2

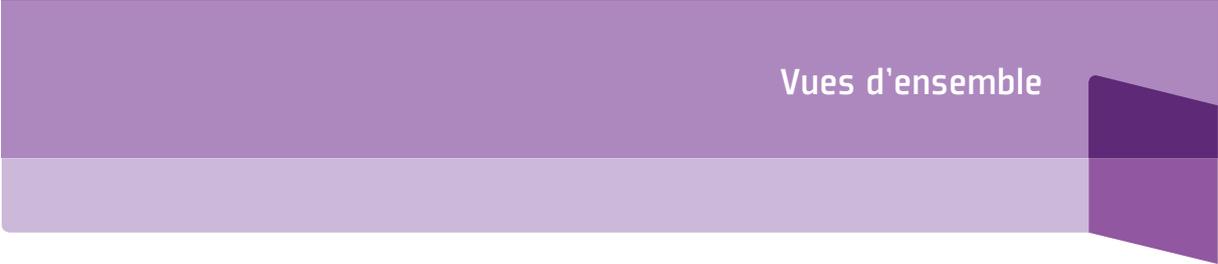
Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossiers

Fiches thématiques

- L'emploi public 1
- Les flux de personnels
dans la fonction publique 2
- Les rémunérations
dans la fonction publique 3



Vues d'ensemble



L'emploi public

1

L'emploi dans la fonction publique en 2013 :
évolutions, localisation et caractéristiques des agents

Vertical line on the right side of the page.

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2013 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents

Eva Baradji
 DGAFP¹
 Jonathan Duval
 DGAFP¹

Chiffres clés

5,4 millions de personnes travaillent dans la fonction publique au 31/12/2013.

Évolution des effectifs de la fonction publique entre fin 2012 et 2013 :

Ensemble FP : +35 400 agents (+0,7 %)
 FPE : +3 400 (+0,1 %)
 FPT : +16 300 (+0,9 %)
 FPH : +15 700 (+1,4 %)

Localisation des agents civils de la fonction publique fin 2013 :

France entière : 72 agents pour 1 000 habitants
 Île-de-France : 81 agents pour 1 000 habitants
 province : 69 agents pour 1 000 habitants
 DOM : 83 agents pour 1 000 habitants

Au 31 décembre 2013, la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, emploie 5,4 millions d'agents soit 20 % de l'emploi total (privé + public) en France. L'emploi public est en hausse de 35 400 agents en 2013 (+0,7 %), après avoir augmenté de 22 700 agents en 2012 (+0,4 %) tandis que l'emploi total en France augmente de 0,2 % par an en moyenne en 2012-2013. Les effectifs augmentent cette année dans chacun des trois versants de la fonction publique.

Dans la fonction publique de l'État, cette hausse (+ 3 400 agents) est la première enregistrée depuis 8 ans. L'emploi dans les Épa continue d'augmenter mais à un rythme ralenti (+ 1,9 % après + 4,2 % en 2012) grâce notamment à des transferts liés à la loi relative à l'autonomie des universités et à la création de l'Épa Voies navigables de France. Dans les ministères, la baisse de l'emploi se poursuit mais elle est d'une ampleur moindre que celle constatée en 2012 (- 0,3 % après - 1,7 %). Le ralentissement de cette baisse s'explique par une augmentation conjoncturelle de 15 200 postes au sein du ministère de l'Éducation nationale, due à la modification du calendrier de recrutement des enseignants du premier et du second degré.

Dans la fonction publique territoriale, l'augmentation des effectifs est moins dynamique que l'année précédente (+0,9 % en 2013 après +1,7 % en 2012), un ralentissement que l'on observe à la fois au sein des collectivités territoriales (+0,2 % après +1,2 %) et des Épa locaux (+2,8 % après +3,5 %).

L'emploi dans la fonction publique hospitalière est à l'inverse plus dynamique que l'année précédente (+ 1,4 % contre 0,7 % en 2012), porté par l'accélération de la croissance de l'emploi des personnels non médicaux des hôpitaux.

L'évolution de la structure hiérarchique de l'emploi public, bien que modeste en 2013, poursuit la tendance observée depuis le début des années 2000 qui consiste en une progression de la proportion d'agents relevant de la catégorie A dans chacun des trois versants de la fonction publique pour atteindre 34 %.

La fonction publique se caractérise par une population plus féminisée et plus âgée que celle du secteur privé. Elle emploie 62 % de femmes contre 44 % dans le privé. Les salariés du public sont âgés en moyenne de 43 ans, soit 3 ans de plus que ceux du privé.

¹ DGAFP, Département des études et des statistiques.

En 2013, la fonction publique continue de se féminiser : la part des femmes y augmente de 0,3 point. Depuis 2008 c'est dans la FPE, le versant le moins féminisé, que la part des femmes a le plus augmenté : +4 points, contre moins d'un point dans chacun des deux autres versants. En 2013, la FPH demeure le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui tombe à 73 % au sein de la catégorie A. Dans la FPE, les femmes sont, à l'inverse, proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie hiérarchique la plus élevée que toutes catégories confondues. Globalement, la place des femmes dans l'échelle hiérarchique s'est améliorée. Leur part a encore progressé au sein de la catégorie A+ quel que soit le versant.

La part des 50 ans et plus poursuit sa hausse dans la fonction publique, surtout dans la FPT. Ce dernier versant se caractérise par une proportion d'agents âgés de 50 ans ou plus trois fois plus élevée que celle des moins de 30 ans. Inversement la part des moins de 30 ans baisse dans la FPT et la FPE tandis qu'elle est stable dans la FPH. Les plus jeunes sont en revanche proportionnellement plus nombreux au sein de la catégorie A de la FPE et de la FPH par rapport à fin 2012.

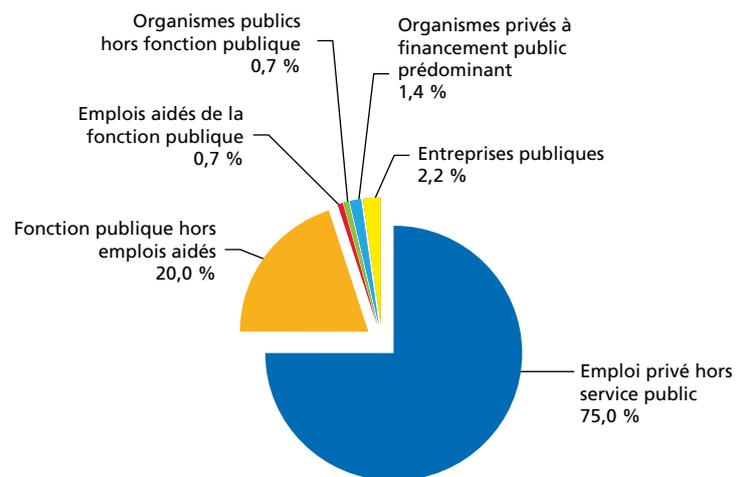
5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2013 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici dans une acception juridique des termes « fonction publique ». Selon cette approche, basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie fin 2013 sur le territoire national (Métropole + DOM²) 5,417 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 183 500 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé fin 2013 généralement exclus du décompte des emplois réalisés par la DGAFP.

La fonction publique représente 20,0 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,7 % si on les inclut. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir Figure V 1.1).

² Hors Mayotte. Ce département d'outre-mer n'est pas encore intégré dans l'ensemble des processus de déclarations sociales à partir desquelles est construit le système SIASP.

Figure V 1-1 : Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013
(Métropole + Dom)
[en %]



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière (hors COM et étranger).

Dans une **approche économique** alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,170 millions de personnes en France (Métropole + DOM) fin 2013.

Vues d'ensemble

1 L'emploi public

Encadré 1 : en 2013, Le poids du secteur public en France se situe dans la moyenne de celui des autres pays de l'OCDE

Dans l'ouvrage « Government at a glance », l'OCDE compare selon plusieurs indicateurs les performances des secteurs publics.

L'emploi public s'entend dans cette publication de l'OCDE selon une approche économique. Il recouvre l'ensemble des agents, quel que soit leur statut, en emploi dans les administrations publiques (c'est-à-dire y compris dans des organismes dont les coûts sont financés majoritairement par la puissance publique) ce qui permet d'homogénéiser la définition au-delà des règles nationales du droit du travail et des statuts plus ou moins étendus de fonctionnaires. Les comparaisons internationales dans le domaine de l'emploi public restent délicates en raison de la diversité du partage des services entre financement public et privé selon les pays. Par exemple, des services comme la santé ou l'éducation peuvent dans certains pays être délivrés par des agents de la fonction publique ou par des opérateurs à financement public et dans d'autres pays assurés de manière marchande par des entreprises privées.

Cela explique en partie pourquoi le poids de l'emploi public dans l'emploi total varie fortement au sein même des pays de l'OCDE. Ainsi les pays scandinaves, en particulier le Danemark et la Norvège affichent en 2013 des parts d'emploi publics dans l'emploi total très élevées, proches de 35 % tandis que les pays asiatiques et d'Amérique Latine ont un secteur public qui représente environ un dixième seulement de l'emploi total voire moins (8 % au Japon). La France, quant à elle, se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE, autour de 20 %.

De 2009 à 2013, la part de l'emploi public a légèrement augmenté dans les pays de l'OCDE. Cette augmentation cache des réalités diverses selon les pays : en Belgique, en Pologne ou en Grande-Bretagne cette part a diminué tandis qu'elle augmentait de plus d'un point au Danemark, en Norvège et en Slovénie et même de plus de trois points en Suisse. En France cette part est restée pratiquement inchangée.

Augmentation de l'emploi public pour la deuxième année consécutive en 2013

Au 31 décembre 2013, près de la moitié des 5,4 millions d'agents (hors contrats aidés) appartient à la fonction publique de l'État (44 %), plus d'un tiers (35 %) à la fonction publique territoriale et plus d'un cinquième (21 %) à la fonction publique hospitalière.

Le décompte de ces agents en **équivalents temps plein au 31 décembre (ETP, voir définitions)**, c'est-à-dire en comptant ces personnes au prorata de leur quotité de temps de travail hebdomadaire à cette date, conduit à un effectif de 5,058 millions ETP au 31 décembre 2013. Les 5,4 millions d'agents comptabilisés sur le territoire national ne travaillent en effet pas tous à temps plein : 21 % travaillent à temps partiel (Figure V 1-2). Ainsi, en moyenne, au 31 décembre 2013, une personne physique correspond à 0,93 équivalent temps plein. C'est dans la fonction publique de l'État que la quotité moyenne de temps de travail des agents est la plus forte (95,1 % d'un temps plein) en raison d'un faible taux de recours au temps partiel (15,3 %) et d'un taux moyen de temps partiel des agents concernés de 68,3 %. Dans la fonction publique hospitalière la quotité moyenne de travail est de 92,8 %. Les agents à temps partiel qui y représentent 22,5 % de l'effectif ont un taux moyen de temps partiel de 67,9 %. Enfin c'est dans la fonction publique territoriale que la quotité moyenne de travail est la plus faible (90,6 %). Le taux d'agents à temps partiel y est le plus élevé (26,3 %) et le taux moyen de temps partiel de ces derniers, le plus faible (64,6 %). En 2013, la quotité moyenne de temps de travail augmente dans chacun des versants : + 0,1 point dans la FPE et la FPT et + 0,2 point dans la FPH.

Pour établir le volume annuel de travail, il faut tenir compte des entrées et sorties en cours d'année. Ce volume de travail s'exprime en équivalents temps plein annualisés (EQTP, voir définitions) et se calcule en pondérant les individus actifs dans l'année par leur durée de présence et leur quotité moyenne de temps de travail pendant l'année. En 2013, ce volume de travail s'établit à 5,110 millions d'EQTP.

Figure V 1-2 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés (EQTP) dans la fonction publique en France en 2013

	Effectifs physiques au 31/12/2013		ETP au 31/12/2013	EQTP annualisés en 2013
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 385 488	15,3	2 269 733	2 290 195
Fonction publique territoriale	1 878 745	26,3	1 702 228	1 748 726
Fonction publique hospitalière	1 152 707	22,5	1 069 173	1 070 997
3 versants de la FP	5 416 940	20,6	5 041 134	5 109 918

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les effectifs de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés augmentent de 0,7 % soit 35 400 agents supplémentaires au 31 décembre 2013 par rapport au 31 décembre 2012. Cette hausse confirme et accentue la progression de +0,4 % des effectifs (+ 22 700 agents) constatée l'an dernier³. L'emploi public qui avait légèrement diminué entre le 31 décembre 2007 et le 31 décembre 2011 (-5 500 emplois sur l'ensemble de la période) a ainsi crû depuis cette date de 58 200 emplois (+ 1,1 %).

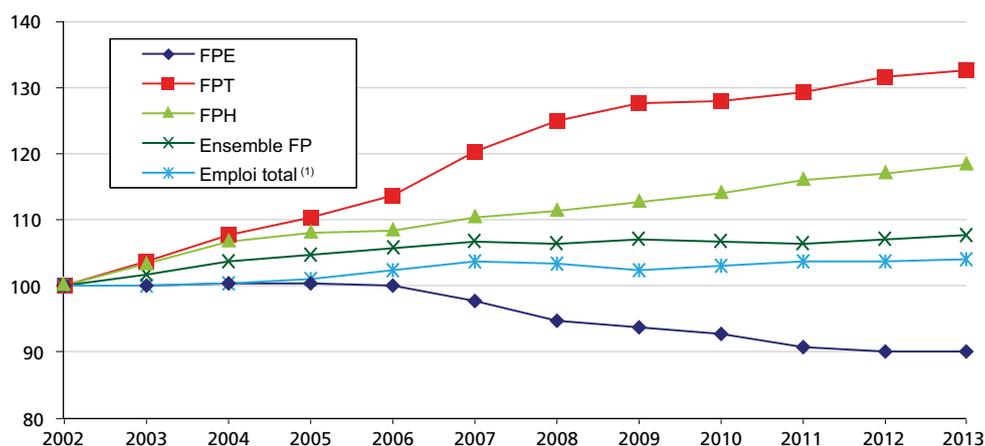
En outre, l'évolution du nombre de bénéficiaires de contrats aidés est particulièrement dynamique : + 36 % pour s'établir à 183 500 fin 2013 contre 135 300 fin 2012 (après +1,0 % entre fin 2011 et fin 2012). Cette augmentation s'explique directement par la création fin 2012 des contrats d'avenir destinés aux jeunes de moins de 26 ans, particulièrement éloignés du marché du travail. En conséquence l'augmentation des effectifs de la fonction publique au sens large est de 1,5 % si l'on prend en compte les bénéficiaires de contrats aidés.

L'augmentation du nombre d'agents concerne chacun des trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique de l'État, cette augmentation est limitée à +0,1 % (+3 400 agents) hors bénéficiaires de contrats aidés. Cette très légère hausse fait suite à 7 années successives de baisse des effectifs dans ce versant. Dans les deux autres versants l'augmentation des effectifs est plus soutenue. Dans la FPT, l'augmentation est de 0,9 %, en dessous de la moyenne des 5 dernières années (+1,2 % en moyenne par an entre fin 2008 et fin 2013). Dans la FPH, l'augmentation des effectifs retrouve un niveau voisin de la moyenne des 5 dernières années (1,4 % et 1,2 % entre fin 2008 et fin 2013) après la décélération constatée l'an dernier (+0,7 % entre fin 2012 et fin 2011).

Sur une plus longue période, de fin 2002 à fin 2013, l'emploi public, hors bénéficiaires de contrats aidés, a progressé de 7,6 % soit en moyenne +0,7 % par an (Figure V 1-3). Dans le même temps, l'emploi total, public et privé (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmentait de 4,0 %, soit 0,4 % en moyenne par an. Au total, en onze ans la part de l'emploi public dans l'emploi total a progressé de 0,7 point passant de 19,3 % à 20,0 %. L'évolution de l'emploi public n'a pas été uniforme pendant ces 11 années. On peut en effet distinguer trois périodes. De fin 2002 à fin 2007, l'emploi public a augmenté d'en moyenne 1,5 % par an, soit une croissance plus soutenue que celle de l'emploi total qui n'augmentait que de 1,0 % en moyenne par an pendant la même période. De fin 2007 à fin 2011, l'emploi dans la fonction publique a suivi la tendance générale de l'emploi en se stabilisant. Enfin depuis fin 2011, on assiste à une reprise de l'emploi public (+0,5 % en moyenne par an), supérieure à celle de l'emploi total (+0,2 % en moyenne par an).

³ Les résultats 2012 ont été corrigés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel en raison des corrections effectuées sur les effectifs des militaires. En effet, les dysfonctionnements du logiciel de paie Louvois ont conduit l'an dernier à surévaluer la baisse de l'effectif des militaires entre 2011 à 2012. Cette baisse, alors évaluée à -4,4 % soit 14 000 agents en moins, est corrigée dans cette édition à -1,6 % soit 5 000 militaires en moins entre 2011 et 2012.

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans les trois versants de la fonction publique depuis 2002 en France
[base 100 au 31 décembre 2002]



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquête SAE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Champ emploi total : salariés et non-salariés des secteurs public et privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Depuis onze ans, la croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale, alimentée en partie par des transferts de personnels de la FPE dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation. Pendant la période 2002-2013, la FPT est le versant qui enregistre la plus forte progression de ses effectifs (+ 32,6 %, soit + 2,6 % en moyenne par an), suivie de la FPH (+ 18,5 %, soit + 1,6 % en moyenne par an). En revanche, les effectifs de la FPE diminuent sur la même période : - 9,8 %, soit - 0,9 % en moyenne par an (Figure V 1-4). La hausse de l'emploi territorial a été maximale en 2007 (+ 5,7 %) avant de fortement ralentir (+3,9 % en 2008, +2,1 % en 2009 et +0,3 % en 2010) puis de se poursuivre à un rythme annuel moyen de +1,2 % sur les trois dernières années.

Cependant, la croissance relative des effectifs de la FPT et des autres versants doit être analysée dans ce contexte particulier de l'acte II de la décentralisation qui explique une part de cette hausse.

Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009. Dans le même temps, le nombre d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et celui d'adjoints techniques territoriaux avaient nettement progressé dans la FPT.

Hors transferts liés à la décentralisation, les évolutions demeurent dans le même sens mais sont moins marquées dans la FPE et la FPT. Les effectifs de la FPE hors transferts ont baissé en moyenne de 0,6 % par an de 2002 à 2013 alors que ceux de la FPT ont progressé en moyenne de 1,9 % par an sur la même période.

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique entre 2002 et 2013 en France

	Évolution en moyenne annuelle sur la période (en %)			Évolution 2011-2012		Évolution 2012-2013	
	Entre 2002 et 2013	Entre 2002 et 2008	Entre 2008 et 2013	En %	En effectifs	En %	En effectifs
Fonction publique de l'État	-0,9	-0,9	-1,0	-0,7	-16 584	+0,1	+03 400
<i>dont hors transferts</i>	-0,6	-0,4	-0,9	-0,7	-16 584	+0,1	+03 400
Fonction publique territoriale	+2,6	+3,8	+1,2	+1,7	+31 758	+0,9	+16 326
<i>dont hors transferts</i>	+1,9	+2,6	+1,1	+1,7	+31 758	+0,9	+16 326
Fonction publique hospitalière	+1,6	+1,8	+1,2	+0,7	+07 551	+1,4	+15 718
Ensemble de la fonction publique	+0,7	+1,1	+0,2	+0,4	+22 725	+0,7	+35 444

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Encadré 2 : les Contrats Aidés dans la fonction publique

Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a fortement augmenté en 2013 (+ 48 000 personnes soit + 36 %), suite, notamment, à la création fin 2012 des emplois d'avenir. Ces emplois sont des contrats d'aide à l'insertion destinés aux jeunes particulièrement éloignés du marché du travail.

En 2013, les emplois d'avenir professeur (EAP), réservés aux étudiants boursiers se destinant au professorat, ont également été mis en place et constituent la seule voie de recrutement d'emploi d'avenir pour les établissements d'enseignement. Mais d'autres emplois aidés existent, comme les contrats uniques d'insertion (CUI), non spécifiquement réservés aux jeunes.

L'augmentation des bénéficiaires de contrats aidés concerne l'ensemble de la fonction publique. Dans la FPE, elle atteint + 32,5 % et touche particulièrement les établissements scolaires du second degré. En dehors des 3 000 EAP, ces contrats aidés correspondent à des emplois d'assistance éducative (aide aux élèves handicapés, appui administratif, vie scolaire). La hausse du nombre de contrats aidés est plus marquée dans la FPT (+ 44,0 %) que dans la FPH (+ 22,8 %).

Cette forte croissance s'est accompagnée d'une évolution du profil des bénéficiaires et des emplois occupés. De 2012 à 2013, l'âge médian des bénéficiaires a ainsi diminué de 9 ans dans la FPT, pour atteindre 29 ans, et de 6 ans dans la FPH où il s'élève à 30 ans. Dans la FPE, l'âge médian reste de 35 ans, mais avec une spécificité marquée pour les personnes occupant un EAP : leur âge est en moyenne de 21 ans contre 36 ans pour les autres bénéficiaires.

Dans une étude publiée en octobre 2014, la Dares a montré que les bénéficiaires des contrats d'avenir signés entre novembre 2012 et décembre 2013 correspondent bien à la population ciblée. Par exemple, 41 % des jeunes bénéficiant de ces contrats n'ont pas de diplôme et 83 % ne sont pas bacheliers. Les contrats signés sont longs et sont dans plus de 90 % des cas à temps complet, caractéristiques favorables à une meilleure insertion à terme dans le marché du travail.

Comme prévu, tous les contrats signés prévoient au moins une action de formation. Cette formation est même qualifiante pour 38 % des contrats signés dans le secteur non marchand. Néanmoins, au bout d'un an, seuls 43 % des jeunes ayant signé un contrat avaient réalisé une formation.

Selon le suivi des emplois aidés assuré par la Dares, fin 2014, 54 800 jeunes bénéficient d'un emploi d'avenir (y compris professeurs) dans la fonction publique (contre 38 600 fin 2013 et 6 000 fin 2012). Ce dispositif est particulièrement développé dans les collectivités territoriales (31 100) et dans une moindre mesure dans les établissements publics de santé (10 700).

Vues d'ensemble

1 L'emploi public

Nombre de bénéficiaires de contrats d'avenir (y compris professeurs) dans la fonction publique

	Collectivités territoriales (hors associations)	Épa et EPIC nationaux ou locaux ⁽¹⁾	Établissements publics d'enseignement ⁽²⁾	Établissements publics de santé ⁽³⁾	Ensemble des établissements publics	Ensemble de la fonction publique
2012	0,4	0,1	0,0	0,1	0,2	0,6
2013	21,7	3,8	6,0	7,1	16,9	38,6
<i>dont emplois d'avenir professeur</i>			6,0		6,0	6,0
2014	31,1	5,8	7,2	10,7	23,7	54,8
<i>dont emplois d'avenir professeur</i>			7,1		7,1	7,1

Source : Dares. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Cette rubrique peut contenir des bénéficiaires recrutés par des entreprises publiques constituées en EPIC (RATP, SNCF, La Poste, ...) ou par France Télécom.

(2) Concernant les emplois jeunes des établissements d'enseignement jusqu'en 2006, il s'agit des éducateurs gérés par le ministère de l'Éducation nationale, auxquels s'ajoutent quelques emplois jeunes gérés par l'ex CNASEA (1590 en 2003, 914 en 2004, et 430 en 2005) travaillant dans les établissements d'enseignement relevant d'autres ministères (Agriculture notamment) ou dans les universités ; y compris enseignement privé sous contrat.

(3) Y compris les hôpitaux privés à but non lucratif.

Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2013, la fonction publique de l'État rémunère, hors bénéficiaires de contrats aidés, 2 385 millions d'agents dont 81 % employés dans les ministères et 19 % dans des établissements publics nationaux à caractère administratif (Figure V 1-5). La FPE emploie également 91 000 bénéficiaires de contrats aidés fin 2013 essentiellement dans les Établissements publics locaux d'enseignement (97 %) ⁴.

Au sein de la FPE, les effectifs des ministères diminuent de 5 200 personnes entre fin 2012 et fin 2013, une diminution plus que compensée par l'augmentation du nombre d'agent de la FPE dans les établissements publics administratifs (+ 8 600). Au total, les effectifs de la FPE augmentent de 3 400 agents.

Depuis 2002, les effectifs de la FPE ont diminué en moyenne de 0,9 % par an (-0,5 % hors transferts vers la FPT liés à la décentralisation). Sur la même période, les effectifs des établissements publics administratifs ont augmenté en moyenne de 7,5 % par an, alors que ceux des ministères stricto sensu ont baissé en moyenne de 2,1 % par an. En 2002, 7,8 % des agents de la FPE étaient rémunérés directement par les Épa. Cette part a progressé en moyenne de 1,0 point par an en lien avec des transferts d'emplois depuis les ministères vers leurs Épa.

⁴ Les Établissements publics locaux d'enseignement (EPL) comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Éducation nationale ainsi que les lycées agricoles.

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État en France entre 2002 et 2013

	Au 31 décembre 2013		Évolution par rapport à 2012		Évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2013	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ensemble FPE	2 385 488	100,0	+0,1		-0,9	
Ensemble des ministères, dont :	1 926 041	80,7	-0,3	-0,3	-2,1	-1,0
<i>Ministères de l'enseignement</i>	999 691	41,9	+1,2	+0,4	-2,7	-0,8
<i>Intérieur et outre-mer</i>	283 634	11,9	+1,1	+0,1	+3,2	+0,4
<i>Défense</i>	272 764	11,4	-3,0	-0,4	-3,5	-0,4
<i>Ministères économique et financier</i>	152 486	6,4	-2,3	-0,2	-2,2	-0,1
<i>Écologie, développement durable et énergie</i>	62 218	2,6	-11,1	-0,3	-5,4	-0,2
<i>Ministères sociaux</i>	21 378	0,9	+0,6	+0,0	-4,7	-0,0
Ensemble des Épa, dont :	459 447	19,3	+1,9	+0,3	+7,5	+1,0
<i>Épa sous tutelle des ministères de l'enseignement</i>	310 947	13,0	+0,7	+0,1	+11,8	+0,9
<i>Épa sous tutelle des ministères sociaux</i>	78 266	3,3	+2,5	+0,1	+4,7	+0,1

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : au 31 décembre 2013, on compte 62 218 agents au ministère de l'Écologie, soit 2,6 % des effectifs de la FPE à cette date. Cet effectif est en baisse de 11,1 % par rapport au 31 décembre 2012 (-5,4 % de baisse moyenne par an depuis 2002) et la part des agents de la FPE en poste au ministère de l'Écologie a baissé de 0,3 point de pourcentage en un an (-0,2 point de pourcentage en moyenne annuelle depuis 2002).

La forte augmentation des effectifs au ministère de l'Éducation nationale ne suffit pas à compenser la baisse des effectifs dans d'autres ministères.

Parmi l'ensemble des personnes rémunérées au 31 décembre 2013 par les ministères, tous statuts confondus, 51,9 % travaillent dans les ministères de l'enseignement (51,4 % à l'Éducation nationale et 0,5 % à l'Enseignement supérieur et Recherche). Le ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer emploie 14,7 % des agents, celui de la Défense et anciens combattants 14,2 % et les ministères économique et financier 7,9 %. Les évolutions d'effectifs dans chacun de ces ministères sont très variables.

L'évolution la plus importante concerne le ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie. Ses effectifs diminuent de 11,1 % soit 7 800 agents. Cette forte baisse s'explique à près de 70 % par des transferts de postes : le transfert des agents de la Direction de la Sécurité et de la Circulation Routière et des inspecteurs du permis de conduire qui passent sous la tutelle du ministère de l'Intérieur (1 500 agents concernés), et surtout le transfert des 3 900 agents des services de la navigation de l'État vers l'Épa « Voies Navigables de France ». Hors ces transferts, la diminution des effectifs du ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie est de 3,7 %. Le ministère avait déjà connu une diminution très importante de ses effectifs entre 2007 et 2008 (-21,5 %) liée à la décentralisation et aux transferts de personnels vers la FPT, conformément à la loi du 13 août 2004. Ainsi depuis 2002, le ministère a perdu près de la moitié de ses agents, ses effectifs diminuant en moyenne de 5,4 % par an. On estime qu'environ 60 % de ces pertes d'emplois sont liées à des transferts vers la FPT, les Épa ou d'autres ministères.

Le ministère de la Défense perd 3,0 % de ses effectifs en 2013 soit 8 600 agents dont 6 700 militaires. Cette baisse est deux fois et demie supérieure à celle constatée l'année précédente (- 1,2 %). Elle touche de façon équivalente le personnel civil (-2,8 %) et le personnel militaire (-3,1 %). En deux ans, les effectifs du ministère de la défense ont donc diminué de 11 800 personnes dont 8 000 militaires.

Les ministères économiques et financiers poursuivent également la baisse de leur effectif avec 3 500 agents en moins fin 2013 par rapport à fin 2012 soit une diminution de 2,3 % proche de la baisse moyenne annuelle constatée depuis 2002 (-2,2 %).

Quelques ministères voient leurs effectifs s'accroître et c'est en particulier le cas des ministères de l'enseignement dont le nombre d'agents augmente de 1,2 % soit 11 600 agents de plus qu'en 2012 après plusieurs années de baisse. Cette augmentation résulte de la combinaison de deux mouvements. Le premier d'entre eux est l'augmentation de 1,6 % des effectifs de l'Éducation nationale, soit 15 200 agents supplémentaires, suite à la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves du concours du premier et du second degré (hors agrégation) et conduisant à créer 15 800 postes de contractuels pour les candidats admissibles à ce concours en juin 2013, dans l'attente de leurs épreuves d'admission de juin 2014. Le second effet est la baisse de 28,5 % des effectifs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche soit 3 700 agents en moins.

Cette baisse correspond à autant de transferts vers les Épa du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche et en particulier le transfert de 1 800 postes vers les universités d'Antilles-Guyane et de Réunion, liés à la mise en œuvre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU). Hors transferts, l'augmentation des effectifs des ministères de l'enseignement serait de 1,5 %.

Globalement selon les lois de finances initiales, 132 510 ETPT⁵ ont été transférés entre 2009 et 2013. Hors effet de ces transferts, les effectifs des ministères de l'enseignement auraient reculé de 1,8 % en moyenne par an sur la période 2002 à 2013 et ceux des Épa auraient augmenté de 7,4 %.

Les effectifs du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer s'accroissent de 1,1 % (3 000 postes) sous les effets des transferts du ministère de l'Écologie (+1 500), de l'intégration des agents mis à la disposition de divers organismes (EDF, Banque de France, SNCF...) dans le plafond d'emploi du programme « gendarmerie nationale » (+3 100 postes) et d'un recul des effectifs hors transferts de 1 600 postes.

Enfin, les effectifs des Services du premier ministre augmentent de manière importante (+ 5 %) mais la hausse reste limitée en volume (500 agents supplémentaires).

En 2013, les effectifs des Épa progressent moins vite avec l'achèvement des transferts liés à la LRU

En 2013, parmi les 2,385 millions d'agents de la fonction publique de l'État, 459 400 (soit 19,3 % des effectifs) sont rémunérés sur le budget propre des établissements publics à caractère administratif (subventions de l'État et ressources propres dans le cadre de conventions). Il conviendrait d'y ajouter les effectifs rémunérés directement par le ministère de rattachement actuellement comptabilisés sur le champ des ministères. En effet, un quart des agents rémunérés directement sur le budget de l'État est en fonction dans un établissement public. C'est notamment le cas des personnels des lycées, collèges, écoles d'ingénieurs et d'architecture, ou encore de quelques agents des universités, qui sont comptabilisés comme agents des ministères.

Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont, plus que les autres, recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi, la quasi-totalité des agents relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (96 %) sont rémunérés par un établissement public administratif en 2013. Cette part n'était que de 56 % fin 2009 avant les transferts liés à la loi LRU dont la mise en œuvre s'est terminée en 2013.

⁵ L'équivalent temps plein annualisé (EQTP) utilisé par la DGAFP est une notion équivalente à la notion budgétaire d'ETPT mais sans distinction de périmètre budgétaire.

Sur 78 300 agents relevant des ministères sociaux, 79 % sont rémunérés par un établissement public administratif (dont 51 700 au sein de Pôle emploi, tous statuts confondus de droit public et de droit privé). Cette part a fortement augmenté en 2009 avec l'intégration dans Pôle emploi des 15 000 agents des Assedic qui relevaient jusque-là du secteur privé. Ces établissements qualifiés de « dérogatoires », en raison du caractère particulier de leurs missions, dérogent au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires⁶.

Au ministère de la Culture et de la Communication, un peu plus de la moitié des effectifs relève également des Épa. Dans les ministères régaliens ainsi qu'au ministère de l'Éducation nationale, la part des agents dans les Épa est plus faible : moins de 5 % à la Défense, à l'Intérieur et à la Justice, 6 % à l'Éducation nationale et 7 % au ministère de l'Économie et des Finances.

Hors transferts liés à la loi LRU et à la création des ARS et hors intégration des salariés sous statut privé anciennement à l'Unédic, les effectifs des Épa auraient augmenté de 4,1 % en moyenne par an entre 2002 et 2013.

Le secteur communal continue de contribuer fortement au dynamisme des effectifs de la fonction publique territoriale

Au 31 décembre 2013, la FPT emploie 1,879 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires de contrats aidés. En outre, 72 600 bénéficiaires de contrats aidés y sont employés fin 2013 (50 400 fin 2012).

Le secteur communal, qui comprend essentiellement les communes et les établissements intercommunaux, représente 76,4 % des agents territoriaux (Figure V 1-6). Les départements et établissements départementaux regroupent 19,3 % des agents territoriaux et les régions 4,3 %.

Dans les collectivités locales stricto sensu (régions, départements, communes), les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés ont augmenté en moyenne sur la période 2002-2013 de 2,1 % par an (Figure V 1-6). Durant ces onze années, la part des effectifs des communes dans l'ensemble de la FPT a baissé de 11 points, au profit des parts des départements et régions qui ont chacune augmenté de 3 points, en relation avec les transferts de personnels de la FPE vers la FPT (régions et départements). La part des établissements publics locaux (établissements communaux, intercommunaux, départementaux et autres Épa locaux) progresse de 4 points sur la période. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs avec 55 % du total des agents en 2013. Malgré une multiplication de leurs effectifs par 7 entre 2002 et 2013, les régions ne représentent que 4 % de l'emploi territorial fin 2013.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 4,3 % en moyenne annuelle entre 2002 et 2013. Sur la dernière année, leur progression est de 2,8 %, tandis que l'ensemble de la FPT progresse de 0,9 %. La plus forte progression concerne les établissements intercommunaux dont les effectifs ont été multipliés par 2 en onze ans et progressent de 3,4 % au cours de la dernière année⁷ du fait du dynamisme des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (+ 4,8 % en 2013). Les effectifs des autres Épa locaux ont fortement diminué entre 2002 et 2011 essentiellement sous l'effet de la disparition des Offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM), remplacés progressivement par les Offices publics de l'habitat (OPH) classés hors du périmètre de la fonction publique car à statut industriel et commercial. Depuis, l'augmentation des effectifs des établissements publics locaux culturels en 2012, et la création d'une nouvelle régie de collectivité locale à caractère administratif en 2013, ont contribué à augmenter les effectifs des autres Épa locaux de 2400 postes en deux ans.

6 On décompte environ 60 Épa dérogatoires dont Pôle emploi, les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

7 Les évolutions récentes concernant les effectifs des communes et ceux des établissements publics communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution, compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements éventuels) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Vues d'ensemble

1 L'emploi public

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2002 et 2013 en France

	Au 31 décembre 2013		Évolution par rapport à 2012		Évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2013	
	Effectifs	Structure	en %	en point de %	en %	en point de %
Communes *	1 028 263	54,7	0,3	-0,3	0,9	-1,0
Départements	295 336	15,7	0,3	-0,1	4,7	0,3
Régions	81 188	4,3	-0,6	-0,1	18,8	0,3
Ensemble des collectivités territoriales	1 404 787	74,8	0,2	-0,5	2,1	-0,4
Établissements communaux *	132 339	7,0	1,3	0,0	2,7	0,0
Établissements intercommunaux *	266 841	14,2	3,4	0,3	7,2	0,5
Établissement départementaux	66 521	3,5	1,4	0,0	2,2	0,0
Autres Épa locaux *	8 257	0,4	23,2	0,1	-8,4	-0,1
Ensemble des Épa locaux	473 958	25,2	2,8	0,5	4,3	0,4
Total FPT	1 878 745	100,0	0,9	0,0	2,6	
<i>dont secteur communal⁽¹⁾</i>	<i>1 435 700</i>	<i>76,4</i>	<i>1,1</i>	<i>0,1</i>	<i>1,9</i>	<i>-0,6</i>

Sources : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Le secteur communal comprend les communes, les établissements communaux et intercommunaux et d'autres Épa locaux tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les régies, etc.

(*) Les évolutions concernant les effectifs des communes, des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

La FPH retrouve en 2013 une croissance de ses effectifs proche de leur évolution tendancielle

Les personnels des hôpitaux publics, des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements sociaux et médico-sociaux représentent, hors bénéficiaires de contrats aidés, 1 152 700 personnes fin 2013 : 90 % travaillent dans les hôpitaux⁸, 7 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et 3 % dans les établissements sociaux et médico-sociaux (Figure V 1-7). En outre, 19 900 bénéficiaires de contrats aidés sont employés dans la FPH fin 2012 (16 200 fin 2012).

En 2013, les effectifs de la FPH progressent à un rythme accéléré par rapport à 2012 (+1,4 % contre +0,7 %) mais proche de celui observé au cours des onze dernières années (+1,6 % en moyenne annuelle depuis 2002). Cette évolution s'explique par une croissance plus importante que l'an dernier (+1,2 % contre + 0,3 % en 2012) du personnel non médical des hôpitaux (qui pèse pour 89 % des effectifs hospitaliers) proche de celle observée en moyenne entre 2002 et 2013 (+1,4 %). Par ailleurs, toujours dans les hôpitaux, le nombre de médecins (11 % des effectifs) augmente de 3,2 % comme en 2012. En onze ans, la part des médecins dans l'ensemble des effectifs des hôpitaux a progressé de 0,4 point. La croissance des effectifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées accélère légèrement par rapport à 2012 (+1,4 % après +1,2 %) mais reste en net ralentissement par rapport à celle observée en moyenne au cours des onze dernières années qui était presque trois fois plus forte.

8 Certains employeurs hospitaliers effectuent des déclarations annuelles de données sociales groupées pour l'ensemble de leurs établissements. Dans ce cas, l'ensemble de leurs agents sont comptabilisés dans les effectifs des hôpitaux publics alors qu'ils peuvent relever d'autres activités (notamment EHPAD). Par conséquent, les statistiques d'emploi publiées dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique pour les hôpitaux publics correspondent à un périmètre plus large que la Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE) publiée par la DREES qui se restreint aux seuls personnels de l'activité sanitaire – hors internes et bénéficiaires de contrats aidés.

Dans les autres établissements médico-sociaux, les effectifs progressent de 0,5 %, soit 1,1 point de moins que le rythme annuel moyen sur la période 2002 à 2013, après une année 2012 particulièrement dynamique (+2,1 %).

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2002 et 2013 en France

	Au 31 décembre 2013		Évolution par rapport à 2012 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2002 et 2013	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux (*)	1 040 934	90,3	+1,4	+0,0	+1,4	-1,4
Médecins	113 509	9,9	+3,2	+0,2	+1,9	+0,4
Personnel non médical	927 425	80,5	+1,2	-0,1	+1,4	-1,7
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	78 307	6,8	+1,4	+0,0	+3,7	+1,4
Autres établissements médico-sociaux	33 466	2,9	+0,5	-0,0	+1,6	+0,0
Total fonction publique hospitalière	1 152 707	100,0	+1,4		+1,6	

Sources : Enquête SAE, Drees; DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Certains employeurs hospitaliers effectuent des déclarations annuelles de données sociales groupées pour l'ensemble de leurs établissements alors que ces derniers relèvent d'autres activités (notamment EHPAD) conduisant à des écarts avec l'enquête SAE.

Hausse du nombre de contractuels dans la FPE et la FPH en 2013

Fin 2013, La fonction publique est composée de 70,5 % de fonctionnaires (civils, y compris magistrats), 5,7 % de militaires, 17,2 % de contractuels et 6,6 % d'agents d'autres catégories et statuts. Sur un an la baisse des effectifs de fonctionnaires⁹ dans la FPE (- 0,6 %) est compensée par les hausses dans la FPT (+ 1,6 %) et la FPH (+ 0,7 %). Ainsi, en 2013, tous versants confondus, le nombre de fonctionnaires augmente de 0,5 %, soit au même rythme qu'entre 2002 et 2013. Dans le même temps, le nombre de contractuels augmente de 1,9 % sur un an légèrement moins vite que la tendance observée en moyenne depuis 2002. Leur part dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique croît de 0,2 point en 2013 et atteint 17,2 %.

Dans la FPE, le nombre de contractuels augmente significativement (+ 5,3 %) du fait notamment du recrutement de 15 800 postes de « contractuels admissibles » à l'éducation nationale, entraînant la légère croissance de l'emploi dans l'ensemble du versant. Ces agents ont été recrutés lors de la session exceptionnelle du concours 2013 et avaient vocation à être titularisés à l'issue des épreuves d'admission qui se déroulaient en juin 2014 (voir Vue 2.1 sur les recrutements). Ainsi, la FPE est le versant dont la part des contractuels est la plus faible (15,5 %) mais augmente le plus (+0,8 point).

Dans la FPH, la part des contractuels augmente de 0,3 point à 17,2 % en raison d'une hausse de leur nombre plus importante que celle de l'emploi total dans ce versant (3,1 % contre 1,4 %). La FPH est le versant dans lequel la part des contractuels a le plus augmenté au cours des onze dernières années avec une croissance près de 2,5 fois plus rapide que celle de l'ensemble des effectifs (3,9 % en moyenne par an pour les contractuels contre 1,6 % pour l'ensemble des agents).

⁹ Dénommés antérieurement « titulaires », de même que les « non-titulaires » sont désormais appelés « contractuels ».

Vues d'ensemble

1 L'emploi public

Une part importante de ces contractuels occupe des emplois d'agents de service hospitalier (23 % d'entre eux) ou d'aides-soignants (17,5 %) et, dans une moindre mesure, d'infirmiers en soin généraux (12 %) ou d'ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments (10 %). Parallèlement, la part des agents soumis à d'autres statuts dont les médecins représentent la presque totalité, s'accroît pratiquement au même rythme que les contractuels.

Avec 19,3 %, la FPT reste le versant de la fonction publique où la part des contractuels est la plus élevée en 2013, malgré une baisse de leur effectif de -1,8 %. Depuis 2002, la part des contractuels y est quasi stable, la croissance moyenne annuelle de leur effectif y étant légèrement moins élevée que la croissance du nombre total d'agents territoriaux (+2,4 % en moyenne par an entre 2002 et 2013 contre +2,6 % pour l'ensemble des agents du versant).

Enfin, les effectifs de militaires baissent fin 2013 de 1,1 %, soit 3 400 agents en moins par rapport à fin 2012 après avoir reculé de 1,6 % en 2012 ¹⁰.

Figure V 1-8 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2002 et 2013 en France

	Au 31 décembre 2013		Évolution par rapport à 2012		Évolution annuelle moyenne entre 2002 et 2013	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE						
Fonctionnaires	1 529 415	64,1	-0,6	-0,5	-1,4	-0,3
Contractuels	370 416	15,5	5,3	0,8	1,0	0,3
Militaires ⁽¹⁾	309 800	13,0	-1,1	-0,2	-0,3	0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	175 857	7,4	-1,4	-0,1	-1,4	0,0
Total	2 385 488	100,0	0,1		-0,9	
FPT						
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 453 109	77,3	1,6	0,6	2,8	0,1
Contractuels	362 826	19,3	-1,8	-0,5	2,4	0,0
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 810	3,3	0,0	0,0	0,2	-0,1
Total	1 878 745	100,0	0,9		2,6	
FPH						
Fonctionnaires	836 041	72,5	0,8	-0,4	1,1	-0,3
Contractuels	198 708	17,2	3,1	0,3	3,9	0,3
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	117 958	10,2	2,9	0,2	1,3	0,0
Total	1 152 707	100,0	1,4		1,6	
Ensemble de la fonction publique						
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 818 565	70,5	0,5	-0,1	0,5	-0,1
Contractuels	931 950	17,2	1,9	0,2	2,1	0,2
Militaires ⁽¹⁾	309 800	5,7	-1,1	-0,1	-0,3	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	356 625	6,6	0,3	0,0	-0,3	-0,1
Total	5 416 940	100,0	0,7		0,7	

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État depuis 2004.

(2) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

¹⁰ Le nombre et l'évolution des effectifs de militaires pour l'année 2012 est révisée par rapport à la publication du rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014 du fait d'une correction des données de SIASP opérée suite à la détection d'une anomalie liée aux disfonctionnements de système Louvois et de la prise en compte des données en provenant du système de l'Insee.

Des structures hiérarchiques par versant qui évoluent peu en 2013

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution.

La répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant. Ainsi, si les agents de catégorie C ne représentent qu'un cinquième des effectifs de la fonction publique de l'État, cette catégorie réunit près de la moitié des agents de la fonction publique hospitalière et plus des trois quarts de ceux de la FPT. Dans ce versant, certaines filières de métiers sont composées à plus de 90 % par des agents de catégorie C. C'est notamment le cas de la filière « technique » qui réunit plus de 46 % des agents de la FPT en 2013 ou de la filière « sécurité ». De même, dans les filières « incendie et secours », et « animation », la part des agents de catégorie C est supérieure à 80 %.

Inversement, si un tiers des agents appartient à la catégorie A, la part de cette catégorie est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2013, 55 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (62 % hors militaires) contre 10 % dans la FPT et 31 % dans la FPH, en y incluant les médecins. Le poids de la filière « enseignement » participe pour une part importante à la prépondérance de la catégorie A dans la fonction publique de l'État. En effet, dans la FPE, fin 2013, 98 % des enseignants sont de catégorie A contre 29 % des agents civils hors enseignants.

Figure V 1-9 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2013 en France

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2002	2013	2002	2013	2002	2013
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)	44,3	55,1	24,5	25,1	31,2	19,8
Agents civils	48,9	61,5	19,6	20,7	31,5	17,8
dont enseignants ⁽¹⁾	87,7	98,2	12,3	1,8	0,0	0,0
hors enseignants	20,8	28,7	24,9	37,6	54,3	33,7
Militaires	12,7	13,0	58,2	54,2	29,1	32,8
Fonction publique territoriale	7,8	9,5	13,6	14,2	78,7	76,2
Fonction publique hospitalière	13,7	31,0	36,9	20,1	49,4	48,9
Total	27,4	34,1	23,6	20,3	49,0	45,6
dont civils hors enseignants	13,7	20,6	23,4	22,0	62,8	57,3

Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, chercheurs, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

(*) La catégorie hiérarchique n'est pas toujours déterminée dans les sources statistiques utilisées. Chaque année, elle n'est pas déterminable pour une proportion de 1 % à 3 % des agents. Un redressement est donc effectué.

En 2013, dans la FPE, la part des agents de catégorie A augmente de 0,5 point. Cette variation est principalement imputable à la création de plus de 15 000 postes de contractuels admissibles au ministère de l'éducation nationale, contribuant à l'augmentation de la part des agents de catégorie A au sein des ministères pour 0,9 point.

Cette évolution est finalement assez faible au regard des mouvements observés depuis onze ans dans la FPE. Depuis 2002, la répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE a en effet fortement évolué, la part des agents de catégorie A augmentant de 11 points au dépend des agents de catégorie C dont la part a diminué d'autant. Plusieurs évolutions législatives ont contribué à cette modification de structure : le remplacement progressif du corps des instituteurs, classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en catégorie A ; le transferts de personnels et notamment des agents TOS de catégorie C vers la FPT dans le cadre de l'acte II de la décentralisation et enfin la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006.

Dans la FPT, depuis 2002, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est assez stable. Cependant, la part des agents de catégorie C, toujours largement majoritaires, baisse lentement, perdant 2,5 points en onze ans. Pour la seule année 2013, la baisse est de 0,9 point¹¹ pouvant laisser croire à une accélération de ce mouvement.

Enfin, il y a eu dans la fonction publique hospitalière comme dans la fonction publique de l'État une profonde modification des parts respectives des catégories hiérarchiques depuis 2002. La part des agents relevant de la catégorie A y a progressé de 17 points au dépend de la part des agents de catégorie B, la part des agents de catégorie C restant stable. Ce changement est la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés¹² au début des années 2000, suivi par les infirmiers diplômés d'État en 2010.

En 2013, l'évolution de la part de la catégorie A parmi les infirmiers provient du remplacement des départs à la retraite des agents ayant opté pour rester en catégorie active dans le corps des « infirmiers » par les nouvelles générations directement recrutées dans le corps des « infirmiers en soins généraux et spécialisés » de catégorie A. La proportion d'infirmiers relevant de la catégorie A a ainsi augmenté de 1,7 point après + 4,1 points en 2012, atteignant 68 % fin 2013. Le nombre d'agents de catégorie A a également progressé dans la FPH sous l'effet de la hausse des effectifs de médecins hospitaliers. Globalement dans ce versant, la part des agents de catégorie A augmente de 0,8 point tandis que celles des agents de catégories B et C diminuent respectivement de 0,3 et 0,5 point.

¹¹ Cette baisse est en partie imputable à une amélioration de la qualité des données de Siasp suite à des travaux de redressements des catégories hiérarchiques indéterminées dont le nombre en 2013 a baissé de près de 75 % dans la FPT par rapport à 2012.

En effet, 68 % des agents ayant une catégorie hiérarchique indéterminée fin 2012 sont toujours présents fin 2013 avec une catégorie hiérarchique connue : 13 % d'entre eux sont classés en catégorie A, 35 % en catégorie B et 52 % en catégorie C. En faisant l'hypothèse que ces agents relevaient du même niveau hiérarchique en 2012 qu'en 2013 alors la baisse de la part de la catégorie C, hors travaux de redressements des catégories hiérarchiques serait de -0,4 point.

¹² Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

Comme en 2012, la Corse, la Guyane et La Réunion voient leurs effectifs augmenter nettement plus que la moyenne quant à l'inverse, la Martinique enregistre le plus important recul

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie un peu moins de 72 agents civils de la fonction publique (hors militaires¹³) pour mille habitants au 31 décembre 2013 sur le territoire national.

Le taux d'administration varie selon les régions (Figure V 1-10). En Ile de France il est plus élevé, tiré par le taux d'administration de Paris (137 agents civils pour mille habitants) où l'administration centrale de la FPE concentre ses effectifs. Il est également plus élevé dans les DOM (entre 77 agents pour mille habitants à La Réunion et jusqu'à 94 agents pour mille habitants en Martinique). L'isolement des territoires ultra-marins conduit à une moindre capacité à répartir sur des territoires plus vastes les moyens de services publics.

En Province, on compte 69 agents civils publics pour mille habitants en 2013.

Figure V 1-10 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France

[en %.]

	Fonction publique d'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	27,5	25,1	16,8	69,4
Île-de-France	39,2	27,9	14,1	81,2
<i>dont Paris</i>	<i>80,7</i>	<i>31,7</i>	<i>24,8</i>	<i>137,2</i>
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	<i>29,7</i>	<i>27,0</i>	<i>11,7</i>	<i>68,4</i>
France métropolitaine	29,7	25,6	16,3	71,6
DOM	34,4	34,6	13,9	82,9
Guadeloupe	36,2	34,6	15,6	86,5
Martinique	34,4	38,2	21,0	93,6
Guyane	39,0	29,2	11,6	79,8
La Réunion	32,1	34,6	10,6	77,2
France entière	29,8	25,9	16,2	71,9

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, civils, situés en métropole + DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.

La Guyane et La Réunion font partie avec le Languedoc-Roussillon des trois régions dans lesquelles l'emploi d'agents civils a augmenté plus de deux fois plus vite qu'au niveau national (Figure V 1-11). Pour la Guyane et La Réunion, la hausse globale du nombre d'agents civils s'explique essentiellement par celle des agents hospitaliers avec une croissance des effectifs qui s'élève respectivement à 8,3 % et 3,8 %. Ces deux régions enregistraient déjà les plus fortes augmentations avec la Corse en 2012. Cependant, leurs taux d'administration restent relativement faibles par rapport à ceux de la Martinique et de la Guadeloupe. Dans le Languedoc-Roussillon, la hausse du nombre d'agents civils de l'État et des agents territoriaux (+ 2,3 % dans chacun des versants) explique la progression de l'ensemble des agents civils.

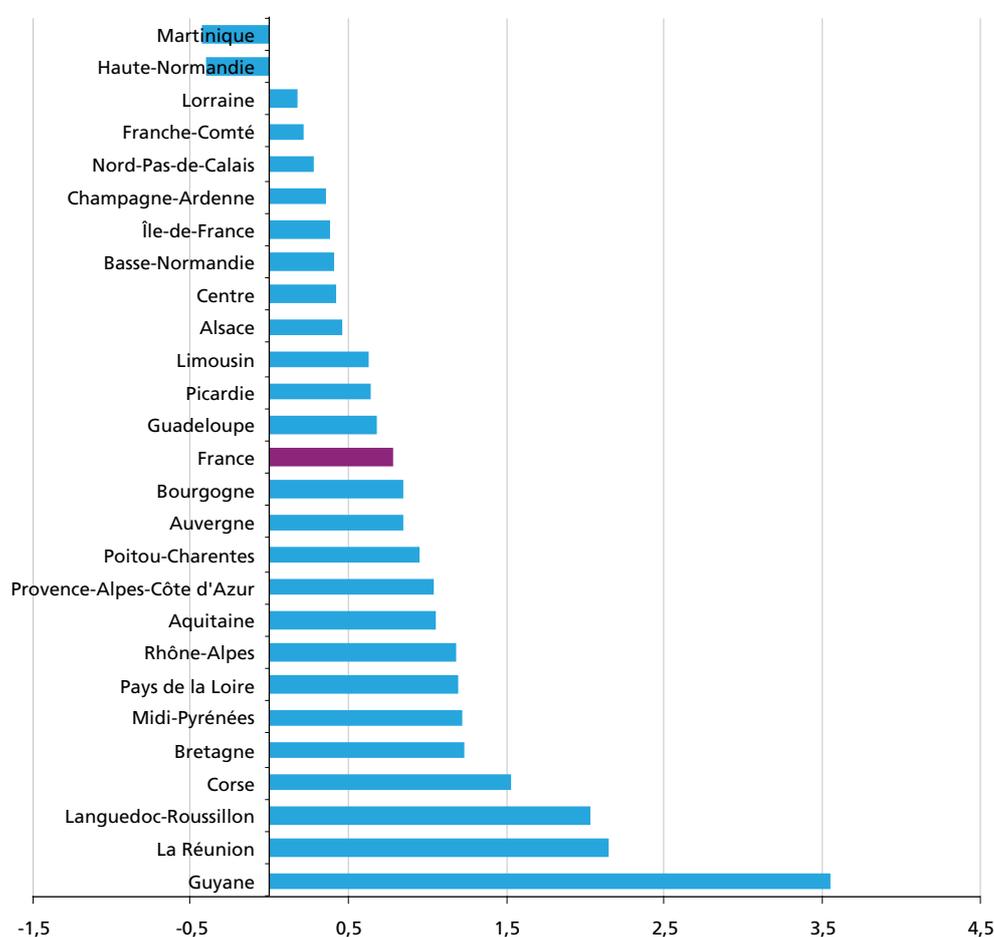
¹³ Si l'on inclut les militaires, on compte 76,2 agents de la fonction publique pour mille habitants fin 2013 soit 0,2 agent de moins par rapport à 2012.

Vues d'ensemble

1 L'emploi public

A l'opposé, deux régions enregistrent une baisse de leurs effectifs civils : la Martinique (-0,4 % après un recul de 1,4 % en 2012), sous les effets conjugués de la diminution des agents hospitaliers (-2,2 %) et des agents civils de l'État (-1,3 %) et la Haute-Normandie (-0,4 % dont -1,0 % dans la FPT et -0,7 % dans la FPE). La Martinique conserve toutefois le taux d'administration régionale le plus élevé.

Figure V 1-II : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM hors Mayotte)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, civils, situés en métropole + DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Encadré 3 : impact de la réforme territoriale sur les taux d'administration dans les régions en France métropolitaine

La loi du 16 janvier 2015, relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, conduit à réduire le nombre de régions métropolitaines, passant de 22 à 13. Au 1^{er} janvier 2016, sept ensembles territoriaux résulteront de la fusion des régions actuelles : Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine ; Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes ; Auvergne et Rhône-Alpes ; Basse-Normandie et Haute-Normandie ; Bourgogne et Franche-Comté ; Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ; et Nord - Pas-de-Calais et Picardie. La Bretagne, le Centre-Val de Loire, la Corse, l'Île-de-France, les Pays de la Loire et la Provence - Alpes - Côte d'Azur resteront inchangées.

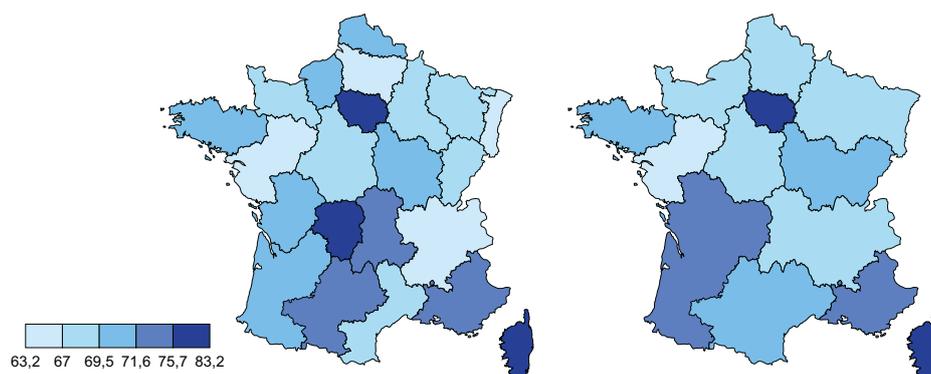
La création des nouvelles régions conduira mécaniquement à réduire les écarts des taux d'administration entre les régions.

Avec le nouveau découpage, l'Île-de-France (81 agents civils publics pour 1 000 habitants), la Corse (78,7 ‰) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (73,9 ‰), régions dont la réforme territoriale ne modifie pas les contours, sont les trois régions les mieux dotées en agents publics par habitant. Elles sont suivies par « Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes » (72,7 ‰), les trois régions constituant ce nouvel ensemble ayant actuellement des taux d'administration variables. En effet, le Limousin est en 2013 la première région métropolitaine pour son nombre d'agents publics par habitant (83,1 ‰, soit +11,5 points par rapport à la moyenne nationale) tandis que Poitou-Charentes et Aquitaine se classent en neuvième et dixième positions avec des taux inférieurs à la moyenne nationale (respectivement 71,4 ‰ et 71,2 ‰).

Les Pays de la Loire (63,3 ‰), l'« Alsace, Champagne Ardenne et Lorraine » (67,0 ‰) et le Centre-Val de Loire (67,1 ‰) sont à l'inverse les régions moins pourvues en agents publics.

En fusionnant avec la région Rhône-Alpes (66,0 ‰), l'Auvergne (75,7 ‰) fait également partie d'une des nouvelles régions qui comptent le moins d'agents publics par habitant (67,6 ‰).

Taux d'administration de la fonction publique, agents civils, par région (actuel et futur découpage) au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, civils, situés en métropole + DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.

Vues d'ensemble

1 L'emploi public

En métropole, un agent civil de la fonction publique d'État sur quatre travaille au sein d'un service déconcentré.

Les services d'affectation des agents civils de la fonction publique d'État peuvent être ventilés en 8 catégories selon leur nature (administration centrale, service déconcentré...). Les agents rémunérés par le ministère de la Défense et tous ceux qui travaillent dans des services du ministère sont regroupés au sein d'une même catégorie « Ministère de la Défense ». Outre ces agents, un peu moins de 24 % des agents civils de la fonction publique d'État travaillent fin 2013 au sein de services chargés de fonctions centrales c'est-à-dire de portée nationale (Figure V 1-12). Il s'agit des agents des administrations centrales et des services à compétences nationales des ministères civils et des établissements publics administratifs (Épa).

On distingue également des services chargés de la mise en œuvre territoriale des politiques nationales dans lesquels travaillent 51 % des agents civils de la FPE. Ils se répartissent pour moitié dans les services déconcentrés et pour l'autre moitié dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Enfin, des agents civils rémunérés par un ministère ou un Épa de la FPE travaillent dans des services qui dépendent d'autres versants de la fonction publique (300 000 personnes en 2013) ou hors de la fonction publique (environ 150 000 personnes dont plus de 95 % sont des enseignants ou maîtres du privé).

Figure V 1-12 : Répartition des agents civils de la FPE en métropole par type de service au 31 décembre 2013

	Effectifs	Répartition (en %)
Administrations centrales des ministères civils	64 384	3,2
Services à compétence nationale des ministères civils	12 050	0,6
Ministère de la Défense	74 261	3,7
Épa	397 304	19,8
Services déconcentrés	496 610	24,7
ATE	93 160	4,6
Rectorats et services déconcentrés de l'éducation nationale	63 494	3,2
Autres services déconcentrés	339 956	16,9
EPLÉ	515 094	25,7
Autres versants de la fonction publique	300 504	15,0
Hors fonction publique	147 705	7,4
Total	2 007 912	100,0

Source : SIASP, Insee, Traitement DGAFP, département des études et statistiques.

Champ : emplois principaux finaux, tous statuts, situés en France métropolitaine. Hors bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Au sein même des services déconcentrés, on distingue les agents travaillant dans l'administration territoriale de l'État (ATE) sous l'autorité des préfets, dont la mission consiste à décliner localement la politique de l'État, les rectorats et les services déconcentrés sous l'autorité des recteurs, et les autres services déconcentrés dont la mission nationale nécessite une présence locale. Ce sont ces agents qui seront les plus concernés par la réforme territoriale engagée. L'ATE totalise 93 000 agents fin 2013 en postes dans les préfectures de régions, de département et les sous-préfectures, dans les directions départementales interministériels et dans les directions régionales suivantes : DRAAF, DREAL, DRJSCS, DIRECCTE et DRAC. Environ 63 000 agents des services déconcentrés travaillent au sein des rectorats et autres services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale (services départementaux de l'éducation nationale notamment). Les autres agents,

souvent moins concernés par la réforme territoriale, travaillent dans d'autres types de services déconcentrés : directions des finances publiques, services déconcentrés du ministère de la Justice (tribunaux, centres pénitenciers...) ou de l'Intérieur (commissariat...) par exemple. Ils réunissent 16,9 % des agents civils de la fonction publique de l'État.

La place des femmes se renforce en nombre et dans l'échelle hiérarchique

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités socio-démographiques par rapport aux salariés du privé. En particulier, les femmes y sont largement majoritaires : au 31 décembre 2013, on compte 62 % de femmes dans la fonction publique (soit une hausse de 2 points depuis 2008), contre 44 % parmi les salariés du secteur privé (+0,5 point depuis 2008).

Dans l'ensemble de la fonction publique, les effectifs des femmes augmentent en 2013 (+0,3 %) tandis que ceux des hommes baissent (-0,3 %). La part de femmes progresse ainsi de +0,3 point en un an au même rythme que depuis 2008. Dans la FPE, versant le moins féminisé, le nombre de femmes augmente de 1,0 % tandis que celui des hommes baisse de 0,9 %. Dans les deux autres versants, les effectifs des femmes augmentent plus vite que ceux des hommes : +1,2 % contre +0,4 % dans la fonction publique territoriale et +1,4 % contre +1,2 % dans la fonction publique hospitalière.

Malgré une part de femmes stable, la FPH reste le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes (voir FT 2.4), proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Les filières « administrative » (part des femmes en hausse de +0,2 point par rapport à fin 2012) et « soignante (hors personnels médicaux) » (stable depuis fin 2012) sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. À l'inverse, la filière « technique ouvrière » ne compte que 35 % de femmes (soit une part en hausse de 0,2 point).

Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 % (soit +0,2 point par rapport à 2012) et varie selon le type de collectivité. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. Par contre, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Les femmes restent très présentes dans les filières « sociale » et « médico-sociale » (95 %) ainsi que dans la filière « administrative » (82 %) malgré une part en baisse de 0,7 point et de 0,3 point par rapport à l'année précédente. Elles représentent également plus de neuf assistants maternels et familiaux sur dix (-0,5 point par rapport à 2012). Elles sont en revanche peu nombreuses dans les filières « sécurité » et « sportive » dans lesquelles elles ne représentent que 21 % et 28 % des effectifs (soit +0,5 point dans chacune de ces filières).

La proportion de femmes augmente, en apparence fortement dans la filière « médico-technique » (+ 4,1 points) pour atteindre 77 % fin 2013. Cette augmentation s'explique par la création du cadre d'emploi des techniciens paramédicaux territoriaux¹⁴ issu de la fusion du cadre d'emploi des assistants médico-techniques, féminisé à 75 % en 2012 avec celui des rééducateurs, féminisé à plus de 90 % et jusqu'ici classé dans la filière « médico-sociale ». La proportion de femmes dans ce nouveau cadre d'emploi atteint 80 %.

Enfin, dans la FPE, la part des femmes a sensiblement progressé au cours de ces cinq dernières années (+ 3 points depuis 2008), encore plus rapidement en 2013 que les années précédentes (+0,5 point après +0,3 point en 2012) pour atteindre 54 % fin 2013. Leur part a augmenté de 0,6 point dans les ministères (54 %) tandis qu'elle a baissé de 0,2 point dans les Épa (56 %). Ces variations sont liées aux transferts des effectifs, du ministère de l'Écologie vers l'Épa « Voies navigables de France ». En effet, 82 % des 3 800 agents transférés sont des hommes. Ainsi, la part de femme augmente de +1,4 point au sein du ministère tandis qu'elle baisse de 3,9 points dans les Épa sous sa tutelle. Hors transferts, la proportion de femmes aurait progressé respectivement de 0,3 et de 0,5 point.

14 Voir le décret n° 2013-262 du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux.

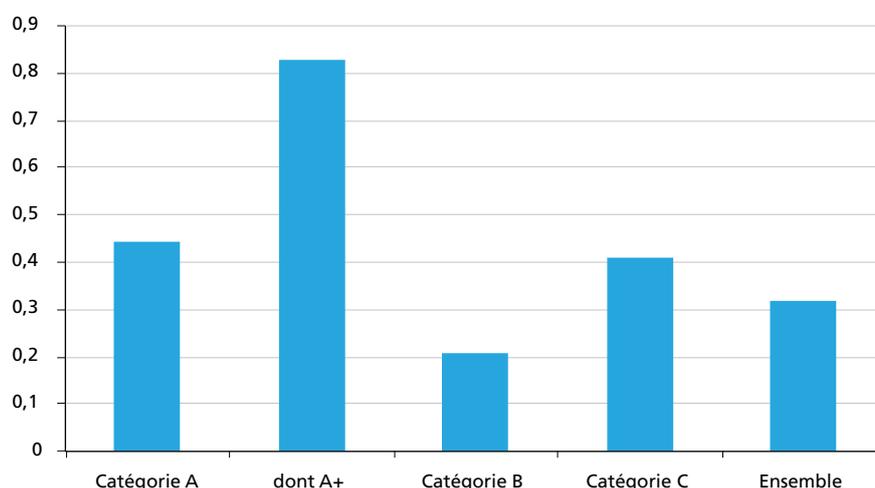
Vues d'ensemble

1 L'emploi public

Les ministères de l'Éducation nationale (71 % de femmes, soit une hausse de 0,3 point en 2013) et du Travail (70 %, en hausse de 0,4 point) restent les ministères les plus féminisés en 2013. A l'opposé, les ministères de la Défense (21 %, en hausse de 0,2 point) et de l'Intérieur (28 %, + 0,5 point) restent les moins féminisés.

Parmi les salariés employés par un Épa, les femmes sont surtout nombreuses dans les établissements sous tutelle des ministères du Travail (74 %), de l'Éducation nationale et de l'Intérieur et Outre-mer (67 % chacun).

Figure V 1-13 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2012 et fin 2013 en France



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP, départements des études et des statistiques

Champ : emploi principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

En 2013, les femmes représentent 63 % des effectifs des catégories A et C et 56 % de ceux de la catégorie B. Si globalement les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie hiérarchique la plus élevée, la situation est moins favorable dans la FPH. Les femmes y représentent en effet 73 % des effectifs de la catégorie A soit 4 points de moins que dans l'ensemble du versant. L'écart est nul dans la FPT et de + 7 points dans la FPE.

La place des femmes dans l'échelle hiérarchique s'est améliorée en 2013 dans la FPT (réduction de l'écart de 0,5 point) et dans une moindre mesure dans la FPH (réduction de l'écart de 0,1 point) ; elle est restée stable dans la FPE malgré les recrutements importants d'enseignants, notamment les « contractuels admissibles » à 73 % féminins. Dans la FPH, la part des femmes progresse en particulier chez les médecins et les internes en médecine (+0,5 point) constitués pour moitié de femmes. Dans ces emplois, les effectifs féminins ont progressé plus vite que les effectifs masculins en 2013 (+4,2 % contre +2,0 %).

Comme en 2012 la féminisation des catégories hiérarchiques supérieures concerne tous les versants de la fonction publique. Dans la FPT, la part des femmes au sein de la catégorie A+ augmente au même rythme qu'en 2012 de 0,3 point et +3,3 points parmi les emplois de direction. Dans la FPE, l'augmentation est de +0,7 point (après +0,4 point en 2012) et +3,4 points dans les emplois à la décision du gouvernement¹⁵. Enfin, l'augmentation la plus forte a lieu dans la FPH.

¹⁵ Emplois définis par le décret n°85-779 du 24 juillet 1985.

Elle est de +1,2 point (après + 0,9 point en 2012) et +1,7 point parmi les directeurs d'hôpitaux tandis que globalement la part des femmes est stable dans le versant hospitalier.

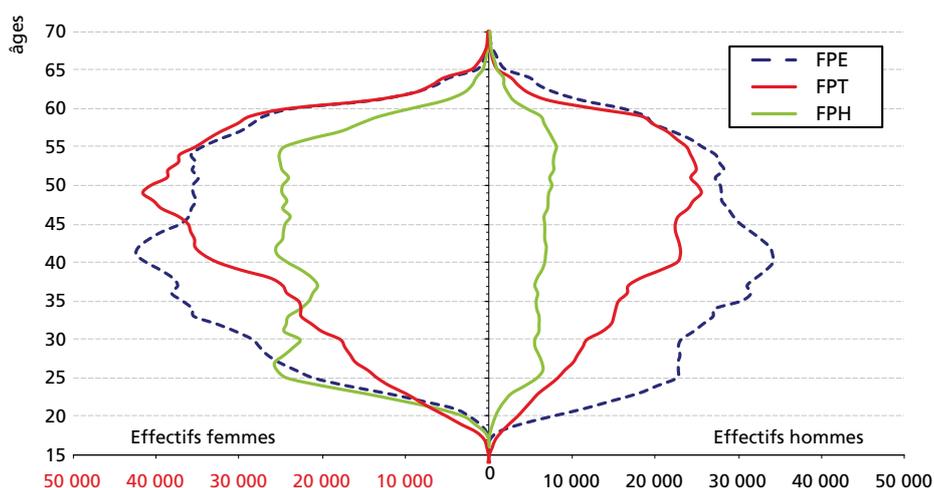
La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique, surtout dans la FPT

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (42,8 ans contre 40,6 ans). L'âge médian est également plus élevé dans la fonction publique (43 ans contre 41 ans pour le privé). Le profil par âge diffère fortement entre public et privé, avec une proportion de salariés de moins de 30 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique (voir FT 2.5). Fin 2013, comme dans le secteur privé, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru de 2 mois par rapport à fin 2012.

Le secteur privé compte 1,2 agent de 50 ans ou plus, pour un agent de moins de 30 ans alors que ce ratio est deux fois plus élevé dans l'ensemble de la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et des départs à la retraite passés. À la différence du privé, le principe même de la carrière conduit dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

En 2013, le nombre d'agents de 50 ans et plus de la fonction publique progresse quatre fois plus rapidement que l'ensemble des agents tous âges confondus (+ 2,9 % contre + 0,7 %) tandis que celui des moins de 30 ans baisse de 0,1 %. La part des 50 ans et plus a ainsi augmenté de 0,7 point dans l'ensemble de la fonction publique tandis que celle des moins de 30 ans a baissé de 0,1 point.

Figure V 1-14 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2013 en France



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emploi principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

La fonction publique territoriale, déjà le versant le plus âgé en 2012, est d'avantage concerné par le vieillissement de ses effectifs. L'âge moyen des agents territoriaux a ainsi progressé de 3 mois et s'élève à 44,3 ans fin 2013. La part des moins de 30 ans est particulièrement faible

Vues d'ensemble

1 L'emploi public

dans ce versant (11 %, en hausse de 0,2 point en 2013) alors que les 50 ans et plus représentent 36 % des agents (+1 point en 2013). Leur part a notamment progressé dans les collectivités territoriales (+1,3 point pour une part de 38 %) surtout dans les régions (+2,1 points pour 41 %) et les départements (+1,5 point pour 43 %) (voir FT 2.5).

Les agents âgés de 50 ans et plus sont plus nombreux dans la filière technique (40 %) et parmi les assistants maternels et familiaux (62 %) : leur part a augmenté respectivement de 1 point et 1,4 point par rapport à l'année précédente. Au contraire, la part des moins de 30 ans augmente dans les filières les plus jeunes : +1,8 point dans la filière « animation » dans laquelle un tiers des agents est âgé de moins de 30 ans en 2013 et +2,9 points dans la filière « médico-technique » (15 %). Leur part augmente également de 1 point parmi les contractuels où les jeunes sont très présents (30 %).

Dans la FPE, la part des 50 ans et plus s'élève à 29 % (en hausse de 0,3 point en 2013), soit près du double de la part des agents âgés de moins de 30 ans (15 %, soit une baisse de 0,1 point). Les agents y sont âgés de 42,2 ans en moyenne (+ 2 mois par rapport à fin 2012).

La proportion d'agents de 50 ans et plus est identique quel que soit le type d'employeur mais augmente plus rapidement dans les Épa (+0,8 point) que dans les ministères (+0,2 point). La hausse de la part des 50 ans et plus au sein des Épa concerne principalement ceux sous tutelle du ministère de l'Écologie (+3,9 points) notamment l'Épa « Météo France ». Au total, les Épa sous tutelle du ministère de l'Écologie comptabilisent la plus forte part d'agents âgés (42 %) ; ils sont suivis par les Épa sous tutelle des ministères économique et financier (41 %).

Les ministères les plus âgés sont les ministères sociaux, ceux de la Culture et communication et les ministères économique et financier dans lesquels plus de la moitié des agents a 50 ans ou plus, cette part augmentant encore en 2013 dans chacun de ces ministères. Enfin, les ouvriers d'État, dont 55 % des effectifs sont âgés de 50 ans ou plus, constituent la population la plus âgée et la plus vieillissante : la part des agents de plus de 50 ans y progresse de 2,1 points.

Les salariés les plus jeunes sont proportionnellement plus nombreux dans les Épa (20 % ont moins de 30 ans) que dans les ministères (14 %), bien que leur part ait reculé de 0,9 point par rapport à 2012. Les Épa sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale comptent le plus de jeunes (47 % ont moins de 30 ans), part en recul de 1,5 point. Les ministères les plus jeunes sont la Défense et l'Intérieur où la part des moins de 30 ans s'élève respectivement à 33 % et 18 %, en lien avec la présence des militaires dans ces deux ministères. Agés en moyenne de 34 ans, les militaires bénéficient de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt¹⁶. Malgré un âge moyen en hausse de 3 mois, les militaires constituent, avec les contractuels (38 ans en moyenne comme en 2012) les populations les plus jeunes de la FPE. Aussi, 38 % des militaires (-0,8 point) et un tiers des contractuels (+0,5 point) ont moins de 30 ans. Les contractuels constituent une population au turn-over élevé et leur proportion diminue progressivement avec l'âge.

Enfin, la FPH est le versant qui compte le plus de jeunes : les agents y sont âgés de 41,4 ans en moyenne (soit une hausse de 2 mois par rapport à 2012) et 19 % ont moins de 30 ans (proportion stable en 2013). Ces derniers sont particulièrement nombreux dans la filière « soignante » (21 % ont moins de 30 ans, soit une baisse de 0,1 point par rapport à fin 2012) et « médico-technique » (20 %, soit une hausse de 0,9 point). La part des jeunes augmente de 0,3 point parmi les contractuels (43 %) et de 1,3 point parmi les médecins et internes par rapport à l'année précédente.

La part des 50 ans et plus augmente quant à elle de 0,6 point et représente, comme dans la FPE, 29 % des effectifs du versant. C'est dans les filières « administrative » et « technique-ouvrière » que la proportion d'agents de plus de 50 ans est la plus forte (37 %). Cette proportion augmente respectivement de 0,9 point et de 0,8 point en 2013. Enfin, un tiers des médecins est âgé de plus de 50 ans, soit une baisse de 0,2 point par rapport à l'année précédente.

¹⁶ Les militaires du rang contractuels ayant quant à eux des contrats à durée limitée.

Hausse de la part des moins de 30 ans dans la catégorie A de la FPH et de la FPE

Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen le plus élevé (respectivement 45,6 et 43,1 ans dans chaque versant) et la part de 50 ans et plus la plus importante (respectivement 40 % et 30 %). Contrairement aux agents territoriaux, l'âge moyen des salariés de l'État de cette catégorie hiérarchique n'a toutefois pas progressé par rapport à l'année précédente (+ 3 mois dans la FPT) et la part de 50 ans et plus a reculé de 0,1 point (+ 0,2 point dans la FPT). Dans ces deux versants, les agents de moins de 30 ans sont en revanche peu présents dans la catégorie A (7 % dans la FPT et 11 % dans la FPE). Leur part progresse de 0,4 point dans la FPE mais recule d'autant dans la FPT.

Dans la FPH, la catégorie A constitue, à l'inverse, la population la plus jeune (39,3 ans en moyenne et une part des moins de 30 ans de 23 %). En 2013, la part de moins de 30 ans y augmente de 0,3 point en lien notamment avec la hausse de 3,1 % des effectifs des internes en médecine. La part des 50 ans ou plus est quant à elle stable dans cette catégorie alors qu'elle augmente de 0,4 point dans la catégorie B et de 1,1 point dans la catégorie C. Dans ce versant, la catégorie B regroupe les agents les plus âgés : ils ont 43,2 ans en moyenne et plus d'un tiers a 50 ans ou plus. Cet écart peut partiellement s'expliquer par les passerelles plus importantes entre catégorie B et catégorie A dans les deux premiers versants que dans la FPH où les professions médicales sont réglementées. De plus, les infirmiers ayant opté pour le passage en catégorie A sont les plus jeunes, les plus âgés ayant plus intérêt à rester classés en catégorie B (active). Entre 2012 et 2013, en raison du non renouvellement des générations des infirmiers classés en catégorie B, leur âge moyen a augmenté plus vite que celui des infirmiers classés en catégorie A (respectivement +4 mois et + 2 mois) creusant l'écart d'âge entre les deux corps. Fin 2013, l'âge moyen des premiers est de 44,4 ans contre 35,4 ans pour les infirmiers de catégorie A.

Figure V 1-15 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2013				Évolution entre les 31 décembre 2012 et 2013			
	Part des hommes (en %)	Part de femmes en %	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des hommes (en point de %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	36,7	63,3	13,7	29,9	-0,4	0,4	0,4	0,0
dont A+	60,5	39,5	2,0	45,6	-0,8	0,8	0,0	0,5
Catégorie B	43,9	56,1	14,8	28,8	-0,2	0,2	-0,3	0,8
Catégorie C	37,3	62,7	14,8	33,8	-0,4	0,4	-0,2	1,2
Toutes catégories	38,5	61,5	14,6	31,4	-0,3	0,3	-0,1	0,7

Source : SIAASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les agents relevant de la catégorie A+ sont en moyenne âgés de 48,0 ans soit 5 ans et 3 mois de plus que l'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. La part des moins de 30 ans dans ces emplois s'élève à 2,0 % dans l'ensemble des trois versants et reste quasi stable en 2013. Celle des 50 ans et plus y est élevée : 45,6 %, soit une hausse de +0,5 point par rapport à 2012. En moyenne âgés de 51,8 ans et composés de près de deux tiers d'agents âgés de 50 ans ou plus, les personnels de catégorie A+ de la FPT sont les plus âgés. Les agents de catégorie A+ de la FPE, âgés de 47,5 ans en moyenne et avec 42,8 % de 50 ans et plus, sont à l'inverse les plus jeunes. Si l'âge moyen des agents de catégorie A+ reste quasiment stable dans chacun des versants, la part des 50 ans et plus baisse quant à elle de 1,3 point dans la FPH (pour s'établir à 53,4 % en 2013) et de 0,5 point dans la FPT, tandis qu'elle augmente de 0,4 point dans la FPE ; la part des moins de 30 ans augmente de 0,4 point dans la FPT et baisse de -0,1 point dans chacun des deux autres versants.

Vues d'ensemble

1 L'emploi public

Enfin, quel que soit le versant, les emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) constituent la population la plus âgée des agents de catégorie A+. Ils sont en moyenne âgés de 49,2 ans et 55,7 % d'entre eux ont 50 ans ou plus dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique.

Encadré 4 : entrées et sorties de la fonction publique en 2013

D'une année à l'autre, la population en emploi se renouvelle par des nouvelles arrivées et des départs. Une description de ces mouvements a été effectuée dans l'Insee Première paru en avril 2015 « L'Emploi dans la fonction publique en 2013 ». Les sortants (respectivement les entrants) y sont définis comme les agents présents (respectivement absents) le 31 décembre 2012 mais absents (respectivement présents) le 31 décembre 2013. Ils représentent les entrants et les sortants au 31 décembre.

Selon cette définition, le nombre d'entrants en 2013 dans la fonction publique est de 490 000 et le nombre de personnes sortantes est de 403 000, la moitié de cet écart étant due à la forte hausse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés. La seule comparaison du nombre d'entrants et de sortants ne permet pas d'expliquer l'ensemble des évolutions de structures d'emploi de la fonction publique. Cette approche ne prend en effet pas en compte les évolutions des agents présents en 2012 et 2013 comme les mobilités, les titularisations ou les promotions. Ainsi, en 2013, le nombre de titulaires sortant de la fonction publique s'élève à 153 000 pour 81 500 entrants. L'écart entre le solde d'entrées – sorties (- 71 500) et l'évolution du nombre de fonctionnaires (+ 20 200) résulte notamment de la titularisation d'agents relevant d'un autre statut fin 2012 : 98 000 agents sont ainsi devenus fonctionnaires entre 2012 et 2013.

Ce décompte néglige également les entrants dont les contrats courts les font quitter la fonction publique avant la fin de l'année. Ces agents constituent les entrants-sortants de 2013 qu'il est nécessaire de prendre en compte pour calculer des taux d'entrées et de sorties qui permettent d'appréhender la rotation des effectifs. Le taux d'entrée est ainsi calculé comme la somme des entrants de 2013 et des entrants-sortants de 2013 rapportée à la moyenne des postes principaux finaux actifs aux 31 décembre 2012 et 2013. Le taux de sorties est la somme des sortants de 2013 et des entrants-sortants de 2013 rapportée au même effectif moyen.

Entrants et sortants de la fonction publique en 2013, par versant, sexe, statut, catégorie hiérarchique et âge

	Nombre moyen des postes principaux finaux entre les 31 décembre 2012 et 2013	Entrants au 31/12	Sortants au 31/12	Entrants-sortants en 2013	Taux d'entrée	Taux de sortie
FPE	2 141 620	193 607	164 579	62 081	11,9 %	10,6 %
FPT	1 931 538	190 656	153 237	110 552	15,6 %	13,7 %
FPH	1 161 534	105 973	85 476	38 520	12,4 %	10,7 %
Femme	3 374 463	333 510	263 774	121 348	13,5 %	11,4 %
Homme	1 860 229	156 726	139 518	89 805	13,3 %	12,3 %
Fonctionnaires	3 807 798	78 132	152 787	3 676	2,1 %	4,1 %
Contractuels	912 508	263 797	164 249	190 938	49,8 %	38,9 %
Autres catégories et statuts	355 199	33 367	29 795	4 791	10,7 %	9,7 %
Emplois aidés	159 188	114 940	56 461	11 748	79,6 %	42,8 %
Catégorie A	1 766 480	116 061	100 689	16 328	7,5 %	6,6 %
Catégorie B	908 539	63 210	64 564	16 855	8,8 %	9,0 %
Catégorie C	2 499 502	297 619	222 078	147 978	17,8 %	14,8 %
Catégorie indéterminée	60 172	13 346	15 961	29 992	72,0 %	76,4 %
de 16 à 24 ans	248 498	141 791	58 033	101 688	98,0 %	64,3 %
de 25 à 29 ans	476 997	97 982	59 830	27 610	26,3 %	18,3 %
de 30 à 39 ans	1 251 963	111 960	74 956	30 797	11,4 %	8,4 %
de 40 à 49 ans	1 569 925	81 023	52 927	24 699	6,7 %	4,9 %
de 50 à 59 ans	1 443 188	49 134	80 246	17 679	4,6 %	6,8 %
60 ans et plus	244 122	8 346	77 300	8 680	7,0 %	35,2 %
Ensemble	5 234 692	490 236	403 292	211 153	13,4 %	11,7 %

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts y compris contrats aidés, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors militaires et NIR fictifs.

On comptabilise en 2013, un peu plus de 210 000 agents qui entrent et sortent dans l'année de la fonction publique. Plus de la moitié de ces agents travaillent au sein de la FPT et la proportion de femmes y est de 57 %, une proportion proche quoiqu'un peu inférieure à la proportion de femmes dans l'ensemble de la fonction publique. La quasi-totalité de ces postes (90 %) sont des postes de contractuels et un peu plus de 5 % sont occupés par des bénéficiaires de contrats aidés. Ces agents sont à 70 % employés sur des postes de catégorie C. Une proportion non négligeable de près de 8 % sont également employés sur des postes de catégorie A, pour la moitié d'entre eux, dans les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Enfin cette population est plus jeune que l'ensemble des agents présents en 2012 : près de la moitié est âgée de moins de 25 ans quand ce n'est le cas que de 7 % des agents en 2012.

Globalement en 2013, le taux d'entrée est égal à 13,4 % et le taux de sortie est égal à 11,7 %. On observe de grandes disparités des taux d'entrée et de sortie par statuts, ou âge, les populations les plus stables étant celles dont les taux d'entrée et de sortie sont les plus faibles. Les différences entre taux d'entrées et de sorties permettent également d'expliquer en partie les évolutions de structures de l'emploi public entre 2012 et 2013. Plus simplement, le caractère stable ou non de la population ou d'une sous-population peut s'appréhender par le taux de rotation qui est la moyenne arithmétique des taux d'entrée et de sortie. Dans la fonction publique, ce taux de rotation est de 12,6 %.

Ainsi, le taux d'entrée des contractuels est très élevé (49,8 %), de près de 11 points supérieur au taux de sortie de cette même catégorie (38,9 %). La rotation est encore plus importante parmi les bénéficiaires de contrats aidés dont le nombre a très fortement augmenté en 2013. Avec un taux d'entrée très élevé (79,8 %) qui traduit la création des contrats d'avenir et un taux de sortie également très élevé de 42,8 %, cette sous-population est celle qui a le taux de rotation le plus fort (61,3 %). À l'inverse, la population des fonctionnaires est beaucoup plus stable. Son taux de rotation n'est que de 3,1 %.

On retrouve également de fort taux d'entrée chez les plus jeunes des agents de la fonction publique et de fort taux de sortie chez les agents les plus âgés, marquant les départs à la retraite. On observe également des taux de sortie élevés chez les agents les plus jeunes et notamment chez les 16-24 ans qui occupent majoritairement des postes de contractuels en 2012 (68 %) et dont 11 % bénéficient de contrats aidés.

Les taux d'entrée et de sortie par catégories hiérarchique montrent enfin un renouvellement plus fort parmi les agents de catégorie C.

Bibliographie :

- BARADJI, E. et DOROTHEE, O. (2014), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2012 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.
- BARADJI, E., DOROTHEE, O. et POULIQUEN, E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », *Point Stat n°17*, février
- BESSON, L. (2013), « L'emploi territorial en 2011 : stabilisation des effectifs globaux et moindre recours aux contrats aidés », DGCL, *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n°96, juillet
- BESSON, L. (2012), « La croissance des effectifs dans la fonction publique territoriale ralentit depuis 2008 », DGCL, *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n°89, juillet
- SENIGOUT, E, DUVAL, J. (2015), « L'emploi dans la fonction publique en 2013 », *Insee première*, n°1544, avril 2015
- OECD (2015), « Government at a Glance 2015 », *OECD Publishing*, Paris
- DURAND J. et ROSTAM W, «Les emplois d'avenir - Des contrats longs en faveur des jeunes en difficulté », *Dares analyses*, n°81, Dares, octobre 2014

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État et
la fonction publique territoriale en 2013 **2.1**

Les départs à la retraite dans la fonction publique **2.2**

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013

Nunzia Bounakhla
DGAFP¹

Chiffres clés

28 464 recrutements externes dans la FPE avec 65,6% de femmes en 2013.

34 645 admis aux concours de la FPT, dont la moitié sans concours.

En 2013, 40 874 lauréats ont été admis par recrutement externe comme titulaires dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État (respectivement 12 410 et 28 464), auxquels s'ajoutent 23 314 recrutements directs sans concours (22 235 dans la territoriale et 1 079 à l'État). La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public avec 34 645 recrutements externes, dont plus de la moitié sans concours.

L'État a augmenté son offre d'emplois en 2013 (+19,3 %) : 29 817 postes ont été offerts, dans le cadre de 407 concours aux recrutements externes, contre 25 003 l'année précédente pour 487 concours. Cette progression ne permet cependant pas d'infléchir la courbe qui reste à l'un de ses niveaux les plus bas depuis plus de 10 ans (67 050 recrutés au pic de 2002).

Le nombre de recrutements réalisés est en progression par rapport à 2012 pour la catégorie A uniquement, (+ 4 569 recrutés) essentiellement sur les postes d'enseignants. En revanche ils sont en diminution pour les catégories hiérarchiques B (-707 recrutés) et C (-369).

La fonction publique territoriale a recruté plus d'agents en 2013 que l'année précédente (+2 481 admis) soit une hausse de 8 %. Le recrutement d'agents de catégorie B s'accroît légèrement ; les recrutements sur concours pour la catégorie C baissent tandis que le recrutement direct sans concours a concerné 22 235 agents (+19,3% par rapport à 2012).

Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2013 pour la deuxième année consécutive.

Chaque année, l'État recrute de nouveaux agents principalement par le biais de concours organisés dans chaque ministère. Depuis plusieurs années, leur organisation s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'administration ; le but de concilier renouvellement des effectifs et maîtrise de la dépense publique.

La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, 3^{ème} concours ou concours à voie unique d'accès (voir définitions), s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP). Quel que soit le mode de sélection, le contexte de réduction du nombre de corps de la fonction publique (fusions de corps), se traduit par une baisse continue du nombre de concours externes depuis 2005.

¹ Département des études et des statistiques.

Vues d'ensemble

2

Les flux de personnels dans la fonction publique

En 2013, 407 concours ont été organisés contre 487 en 2012, 498 en 2011 et 850 en 2005. Le nombre de postes offerts a diminué par paliers successifs depuis 2003, notamment en raison des transferts de compétences aux collectivités locales. Les transferts de l'ensemble de la période, ont représenté un nombre de postes équivalant à 5,1 % des emplois de 2003 de la FPE et 9,2 % de ceux de la FPT. Ce nombre de postes offerts a atteint un niveau historiquement bas en 2011. En 2013, il s'inscrit en hausse pour la deuxième année consécutive (+ 19 % après + 5 % en 2012). En 2013, l'offre de l'État représente 40 % de postes en moins qu'il y a 10 ans.

En 2013, l'offre d'emploi à l'État sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.

En 2013, les administrations d'État ont ouvert 29 817 postes au recrutement externe, soit 4 814 postes de plus que l'année précédente (25 003). Les postes supplémentaires ont été proposés aux concours externes (voir définitions), aux concours uniques et au 3^{ème} concours qui enregistrent une hausse respectivement de 21,5 %, 10,4 % et de 29,0 %. Mais cette progression ne permet pas de retrouver le niveau des années antérieures à 2011. Au 3^{ème} concours, l'État n'a ouvert que 507 postes en 2013 (1,7 % des offres) alors qu'il en proposait 1 730 en 2003. Entre 2005 et 2013, les postes offerts ont été divisés par deux (1 031 en 2005). Le constat est le même pour le concours externe, qui a proposé 26 610 postes (89,2 % des offres) et dont l'offre n'a cessé de décroître de 2003 (44 373) à 2011 (20 202), pour légèrement augmenter depuis (26 610 en 2013).

Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre aux concours uniques est restée stable pendant 5 années, oscillant autour d'une moyenne de 1 800 postes par an. Mais l'offre se réduit de façon significative en 2012 avec seulement 1 232 postes. En 2013, l'augmentation constatée est faible, 1 360 postes sont proposés (soit + 128 par rapport à l'année précédente).

Aux sélections sans concours (recrutement externe et Pacte), l'offre d'emploi diminue très légèrement en 2013. Le nombre de postes proposés est de 1 049 au recrutement externe sans concours (soit -69 par rapport à 2012) et de 191 postes au recrutement par Pacte (soit -73). Au total, ces nouveaux modes d'accès comptabilisent 4,5 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, pour 89 % de recrutements.

Figure V 2.1 a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE)

Postes offerts	2003	2012	2013	Part (en %)	2012-2013 Évolution (en %)	2003-2013 Évolution (en %)
Concours externe	44 373	21 896	26 610	89,2	21,5	-40,0
Concours unique	2 346	1 232	1 360	4,6	10,4	-42,0
3 ^{ème} concours	1 730	393	507	1,7	29,0	-70,7
Autres recrutements externes dont :	2 058	1 482	1 340	4,5	-9,6	-34,9
<i>Sans concours</i>	<i>2 058</i>	<i>1 118</i>	<i>1 049</i>	<i>3,5</i>	<i>-6,2</i>	<i>-49,0</i>
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	<i>0</i>	<i>364</i>	<i>291</i>	<i>1,0</i>	<i>-20,1</i>	<i>-</i>
Total recrutement externe	50 507	25 003	29 817	100,0	19,3	-41,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 dans la FPE, fait place à une légère reprise en 2013.

L'État a recruté 28 464 titulaires² en 2013, soit 14 % de plus qu'en 2012. Néanmoins le niveau de recrutement est inférieur de 52,0 % par rapport à 2003 où l'État avait accueilli 59 292 agents. Dans la durée, on assiste à un mouvement de repli qui s'est effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-24 % en 2009, -17 % en 2006 et en 2004). Après une année de stabilisation en 2012, 2013 constitue une année de légère reprise. Le surcroît de recrutement des administrations par concours externe (+ 3 639 personnes en 2013, soit une hausse de + 16,5 %) provient pour l'essentiel du recrutement de professeurs des écoles (+ 3 229 personnes). Le troisième concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 444 personnes (+ 92 par rapport à 2012, soit + 26 %). Bien qu'en progression en 2012 et 2013, le recrutement par cette voie reste faible et s'inscrit en net recul sur plusieurs années.

Le nombre d'agents recrutés par concours uniques est en légère augmentation en 2013 par rapport à l'année précédente (1 257 recrutés soit + 125 agents), mais constitue avec 2012, le niveau le plus bas sur les 10 dernières années. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès au premier grade des corps de la catégorie C sont moins nombreux en 2013 qu'en 2012 (- 293) ainsi que les recrutements par contrat Pacte (-70). La part des emplois de catégorie C accessibles sans concours représente plus d'un tiers des agents recrutés en catégorie C (40,9 %).

Chaque année, les concours externes permettent à l'administration de renouveler son personnel titulaire. Entre 2002 et 2013, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie entre 1,4 et 2,7 % après un pic à 3,7 % en 2002. En 2013, il atteint 2,1 %, soit le taux le plus élevé depuis 2008.

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de titulaires s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002. Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue. En 2012, la baisse significative du nombre de nouveaux pensionnés réduit l'écart qui reste quasiment identique en 2013 (environ 60 recrutements pour 100 départs à la retraite).

Figure V 2.1 a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE

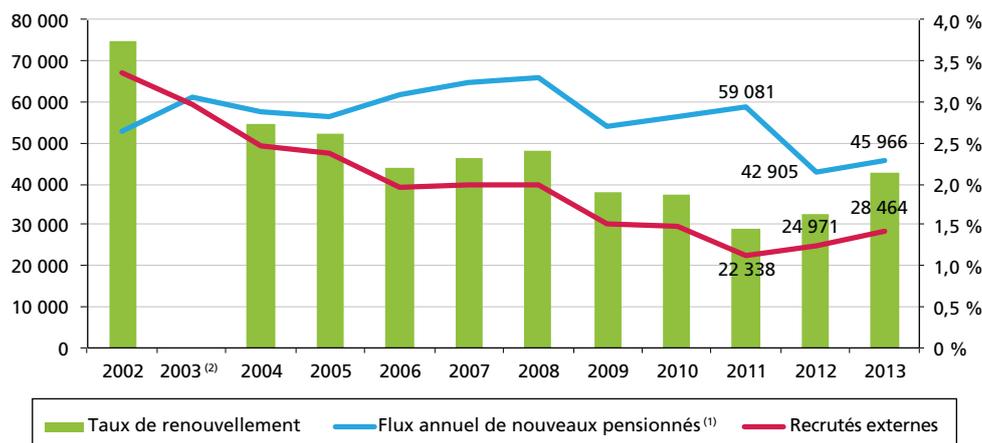
Recrutements	2003	2012* (résultats estimés)	2013* (résultats estimés)	Part (en %)	2012-2013 Évolution (en %)	2003-2013 Évolution (en %)
Concours externe	52 510	22 045	25 684	90,2	16,5	-51,1
Concours unique	2 565	1 132	1 257	4,4	11,0	-51,0
3 ^{ème} concours	1 532	352	444	1,6	26,1	-71,0
Autres recrutements externes dont :	2 685	1 442	1 079	3,8	-25,2	-59,8
<i>Sans concours</i>	2 685	1 082	789	2,8	-27,1	-70,6
<i>Pacte (sélection sans concours)</i>	0	360	290	1,0	-19,4	-
Total recrutement externe	59 292	24 971	28 464	100,0	14,0	-52,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

* Les résultats estimés incluent le nombre des postes offerts des concours pour lesquels les résultats n'ont pu être obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent : cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et Pacte, et les recrutements externes par concours.

² Pour la troisième année consécutive, le niveau effectif des recrutements est inférieur à celui du nombre de postes offerts qui habituellement intègre des recrutements sur liste complémentaire suite à l'apparition de besoins nouveaux après publication des arrêtés d'ouverture de concours au Journal officiel.

Figure V.2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes* dans la FPE, et taux de renouvellement



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques, et : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (titulaires FPE, hors militaires et ouvriers d'État).

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003

* Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011, 2012, 2013.

La sélectivité est en baisse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État sauf aux concours uniques

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Ce taux permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre. De façon générale l'évolution du taux de sélectivité d'une année sur l'autre est difficile à interpréter, d'autant que pour des raisons de collecte statistique parfois partielle, le champ des concours pris en compte pour le calcul varie au cours du temps (voir encadré 1).

Un document de travail (voir bibliographie) et un article à paraître dans France Portrait social (édition 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la Fonction publique d'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse du taux de sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon les catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégorie B et C que pour les concours de catégorie A.

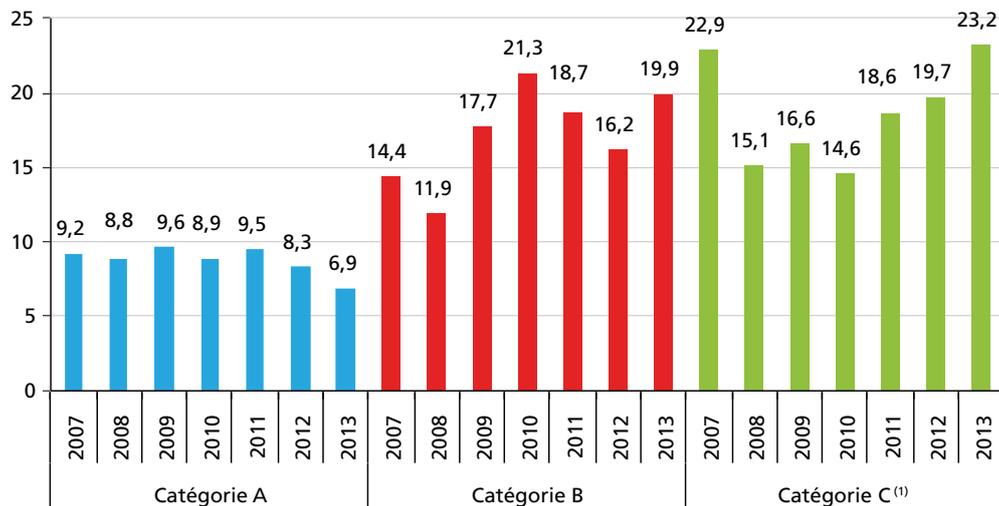
L'ensemble des recrutements externes par concours sont moins sélectifs en 2013 qu'en 2012. Le taux se situe à 9,7 (soit 1 admis pour un peu moins de 10 candidats présents aux épreuves) alors qu'il était à 11,1 en 2012 (1 reçu sur 11 candidats). La sélectivité enregistre son niveau le plus bas sur la période couverte par les enquêtes annuelles « Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État » (2001-2013).

Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 19,1 % en 2013 par rapport à 2012 le nombre de candidats n'a augmenté que de 0,8 % (257 622 présents aux épreuves de sélection en 2013 contre 255 596 en 2012). Aux seuls concours externes, le taux de sélectivité est de 9,5 en 2013 (10,6 en 2012) alors qu'il n'est que de 5,7 au 3^{ème} concours (7,2 en 2012). Aux concours uniques, il varie peu par rapport à 2012 (11,8 contre 11,9), du fait de l'augmentation du nombre de postes offerts (+ 10 %) quasi équivalente à celle du nombre de candidats présents au concours (+ 11 %).

En 2013, le nombre de candidats augmente pour les emplois dans la FPE de toutes les catégories hiérarchiques

En 2013, le nombre de candidats aux concours de catégorie A augmente (+ 10 343 soit + 7,5 %). Cependant la sélectivité pour cette catégorie hiérarchique est en baisse d'un point et demi par rapport à 2012 du fait de l'augmentation beaucoup plus forte du nombre de postes offerts (+ 31,6 %). En revanche en catégorie B la sélectivité s'accroît de 3 points et demi et en C de 4 points et demi. Les candidats étaient plus nombreux (respectivement + 5,9 % et + 1,2 %) pour une offre de postes en baisse (-12,4 % et -13,1 %).

Figure V 2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2013 ⁽¹⁾



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) La sélectivité au recrutement externe a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis). Pour la catégorie C, elle est calculée hors recrutement externe sans concours et hors Pacte.

Note de lecture : en 2013, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,9 soit 1 admis pour 7 présents.

Les recrutements de la FPE en catégorie A essentiellement offerts aux Master 2 et titulaires d'un doctorat progressent en 2013

L'État recrute majoritairement sur des emplois de catégorie A (74,3 %) soit 21 141 agents recrutés par concours en 2013 en hausse de 27,7 % par rapport à 2012. Pour ces recrutements, un niveau Bac+ 5 est exigé dans 86,9 % des cas en 2013 (soit 18 377 recrutés, + 35,5 %). Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Pour les concours de l'Éducation nationale (accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles, ou encore de conseillers principaux d'éducation), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » (Décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009).

En pratique, pour s'inscrire aux concours, les candidats doivent soit être titulaires d'un Master (M2) ou équivalent, soit être inscrits en dernière année d'études permettant l'obtention d'un tel diplôme. Dans ce dernier cas, l'obtention du diplôme est indispensable pour être nommé

Vues d'ensemble

2

Les flux de personnels dans la fonction publique

fonctionnaire stagiaire en cas de réussite au concours. L'accès aux postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), qui nécessite l'obtention du doctorat ou un niveau minimum d'études équivalent à Bac+ 5 a concerné 1 002 personnes en 2013. Le recrutement dans ces corps s'accroît (+ 129 recrutés) sans pour autant compenser la baisse de 2012 (-398 recrutés).

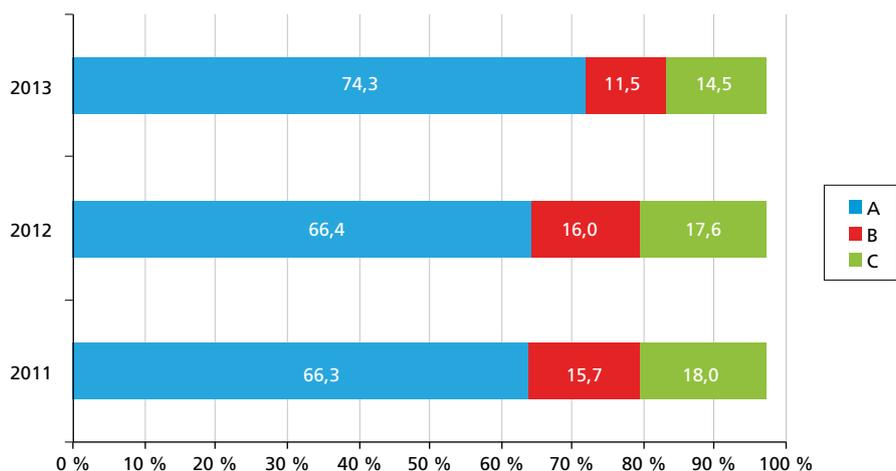
Les concours accessibles avec un Master 1 (Bac+ 4) ne représentent que 2,4 % des sélections en catégorie A : il s'agit du concours d'entrée à l'école de la magistrature et des concours d'ingénieurs élèves des ponts eaux et forêts ou de conseiller d'éducation populaire et de la jeunesse. Sur les 508 agents recrutés sur ces critères en 2013, la moitié (224) avait un diplôme de niveau Bac+ 5 ou plus, soit au moins un an d'étude supplémentaire.

Seuls 8,7 % des concours de la catégorie A sont accessibles aux candidats n'ayant que la licence (Bac+ 3). En 2013, 1 842 personnes ont été recrutées (-9,3 % par rapport à 2012) pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés (IRA), inspecteurs des impôts et du trésor public, secrétaires des affaires étrangères ou ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 75 % des reçus), 73 % avaient un diplôme supérieur à la licence (44,2 % un Bac+ 5 et 28,4 % un Bac+ 4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A, avec un niveau de formation Bac+ 2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps d'assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés-statisticiens. Ils représentent 2,0 % des recrutés dans cette catégorie (soit 414 lauréats en 2013, -18,5 %).

Parmi ceux dont le diplôme était connu (42 % d'entre eux), 18,4 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (7,7 % un Bac+ 5, 1,7 % un Bac+ 4 et 8,9 % un Bac+ 3). Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2013, 76,3 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau au moins équivalent à Bac+ 5 et 19,8 % un niveau Bac+ 4.

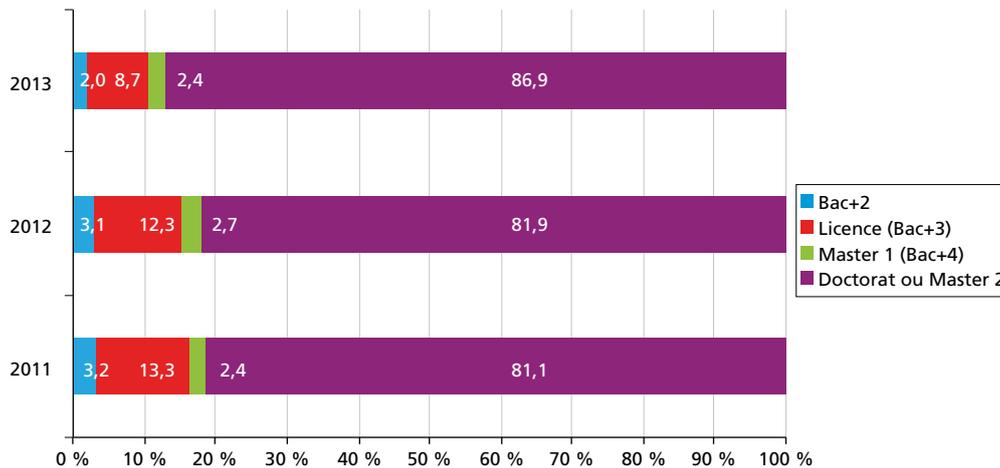
Figures V 2.1 a-5 : Part de chaque catégorie hiérarchique dans le recrutement



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 74,3% des agents recrutés en 2013, occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

Figure V 2.1 a-6 : Part de chaque niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : en 2013, 86,9 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au Doctorat ou au Master

Près de 30 % des lauréats de la catégorie B de la FPE et 15 % de ceux de la catégorie C sont titulaires d'un diplôme d'au moins Bac+4

Les concours de la catégorie B représentent 11,5 % du recrutement total par concours dans la FPE en 2013 (soit 3 285 agents en baisse de 17,7 % après + 14,0 % en 2012). L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat mais pour certains corps, le niveau Bac+ 2 est requis : conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, éducateur, greffier, lieutenant pénitentiaire, secrétaire administratif classe supérieure (depuis la refonte de la grille des secrétaires administratifs dans le nouvel espace statutaire (NES), technicien de la police nationale. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'étude après le Bac (éducateur spécialisé Institut National Jeunes Sourds et Aveugles), ou même trois (technicien paramédical civil, assistant de service social, et infirmier jusqu'en 2011).

En 2013, 73,1 % des reçus dans la catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat, et 26,9 % un niveau Bac+ 2 ou Bac+ 3. Or sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 16,1 % possédaient un niveau Bac+ 5 et 6,4 % un niveau Bac+ 4. Sous l'hypothèse que les 26,9 % de lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 21,6 % et 8,2 %.

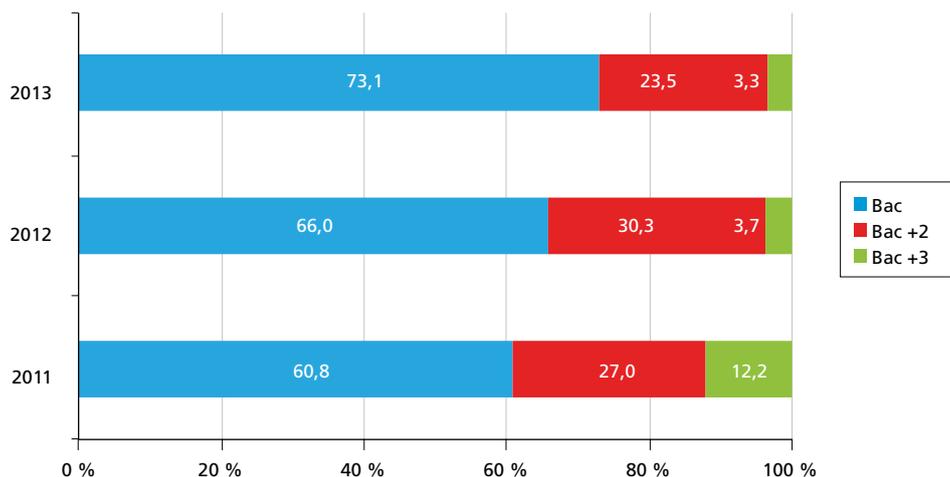
Les concours de la catégorie C représentent 14,2 % du recrutement total par concours dans la FPE en 2013 (soit 4 038 agents, + -8,4 %). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet, mais dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Le niveau de diplôme des lauréats à ces concours en 2013 est inconnu dans 22,4 % des cas mais les données collectées montrent que 14,5 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau égal ou supérieur à Bac+ 4, 29,3 % au moins un niveau Bac+ 2 ou Bac+ 3 et au moins 24,3 % un niveau Bac.

Vues d'ensemble

2

Les flux de personnels dans la fonction publique

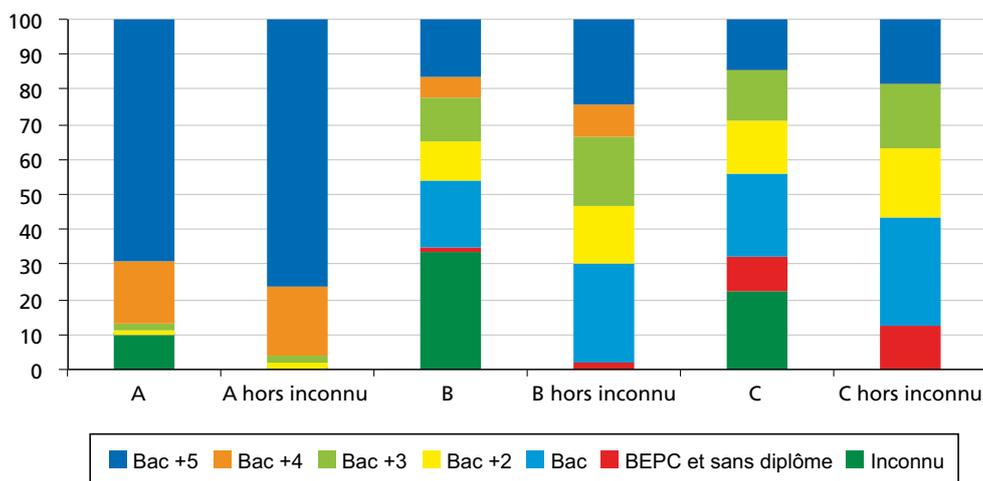
Figure V.2.1 a-7 : Part des recrutements dans la catégorie B par niveau d'étude requis



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 23,5 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2.

Figure V.2.1 a-8 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2013



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

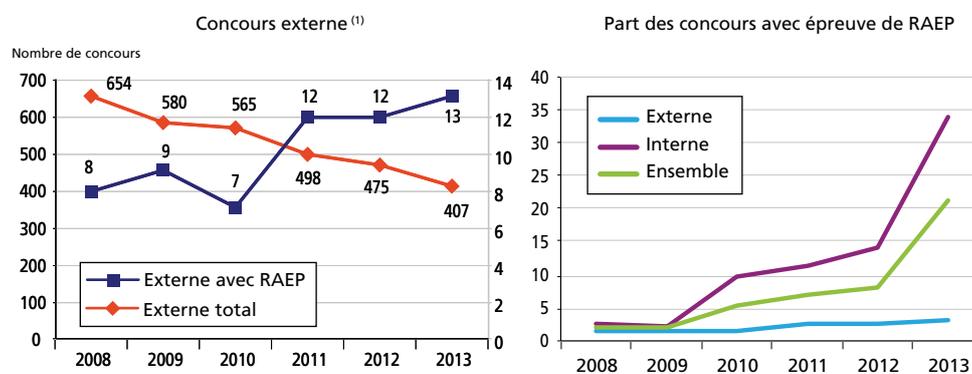
Encadré 1 : la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) aux concours de la FPE

La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, dans le but de professionnaliser les modalités de sélection et de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, elle est mise en œuvre dans le cadre des concours déjà existants, par l'introduction d'un nouveau type d'épreuve qui vise une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2013, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 205 concours et promotions : 55 concours internes, 97 examens professionnels, et 53 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n°2012-347 (dite loi Sauvadet), 10 concours externes et 3 organisés du type 3^{ème} concours.

En recrutement externe, la RAEP a été proposée dans 7 concours de catégorie A (inspecteur du travail, attaché d'administration-IRA, directeur technique au ministère de la justice, Inspecteur et inspecteur élève de la santé publique vétérinaire, officier de port et professeur d'établissement d'enseignement supérieur public du ministère de l'agriculture) 4 de catégorie B (éducateur, greffier des services judiciaires, officier de port adjoint et technicien supérieur du ministère de l'agriculture) et 2 de catégorie C (surveillant de l'administration pénitentiaire et adjoint technique).

Figure V.2.1 a-9 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours



Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Externes : concours externe, 3^{ème} concours.

Lecture : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés (loi Sauvadet)) avec épreuve de RAEP représentent 33,8 % de l'ensemble des sélections internes en 2013.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement durant les cinq années concernées, surtout dans les sélections internes. Sur la période 2008-2012, l'épreuve de RAEP a attiré au total 36,3 % des postulants à l'interne contre 4,2 % à l'externe.

Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2012 (64,5 % des candidats sont des femmes), alors que globalement, sur les 5 années d'application du dispositif elles représentent 47,2 % des participants.

Les femmes sont majoritaires parmi les candidats aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes en catégorie A

En 2013, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 65,6 % soit trois points de plus qu'en 2012 ; elles sont 56,0 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection. Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (55,4 % de femmes parmi les présents et 69,3 % parmi les recrutés).

En 2013, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,1 % des candidats présents mais réussissent moins bien que les hommes (51,6 % parmi les recrutés). De même, en catégorie C, elles sont 57,6 % parmi les présents et 55,5 % parmi les recrutés. Si le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les B en 2013, il s'est amélioré pour les C. Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,2 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont plus encore féminisés (72,5 % des lauréats).

Pour les enseignants, le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est encore renforcé en 2013. Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, les femmes représentent un peu plus de la moitié des candidats (52,7 %) et sont recrutées en proportion un peu plus grande que les hommes (54,6 %).

La reprise des recrutements à l'Éducation nationale se poursuit alors que la Justice enregistre un repli

Plusieurs ministères enregistrent une croissance de leur niveau de recrutements externes (Éducation nationale, Intérieur, Agriculture, Ministères économique et financier) tandis que le recrutement recule dans d'autres (Culture, Écologie, Justice, Défense).

Au ministère de l'Éducation nationale, la hausse du recrutement externe en 2013 concerne essentiellement les corps d'enseignants. Ce ministère a proposé 8 438 postes de professeurs des écoles soit 3 515 de plus qu'en 2012. Après deux années de forte baisse du faible recrutement dans ce corps (3 086 recrutés en 2011 et 4 903 en 2012), le nombre de lauréats retrouve un niveau supérieur à 2010 (7 089). Les professeurs certifiés sont entrés en plus grand nombre par rapport à 2012 (+ 1078) ainsi que les professeurs agrégés (+ 253), les professeurs d'éducation physique et sportive (+ 100), les professeurs d'enseignement technique (+ 96), et les professeurs d'enseignement professionnel (+ 41). En revanche, dans les corps de catégorie B, le recrutement est en baisse notamment dans les corps de secrétaire administratif (-60), technicien recherche et formation (- 43) et assistant de service social (-15), ainsi que dans la catégorie C dans les corps d'adjoints administratif et technique (-47 recrutés).

Figure V 2.1 a-10 : Nombre de recrutés par ministère

Ministères	2003	2012	2013	Évolution en %	
				2013/2012	2013/2003
Affaires étrangères et européennes	74	108	86	-20,4	16,2
Alimentation, Agriculture et Pêche	1 145	457	498	9,0	-56,5
Ministères économique et financier ⁽¹⁾	3 133	2 445	2 720	11,2	-13,2
Culture et communication	110	180	38	-78,9	-65,5
Défense	1 028	410	159	-61,2	-84,5
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer ⁽¹⁾	2 296	720	676	-6,1	-70,6
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche ⁽¹⁾	40 402	15 922	20 230	27,1	-49,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales ⁽¹⁾	6 338	1 363	1 608	18,0	-74,6
Justice et libertés	3 741	2 459	1 619	-34,2	-56,7
Ministères sociaux :					
Santé, Jeunesse et Sports	446	378	319	-15,6	-28,5
Travail, Relations sociales et Solidarités	105	66	57	-13,6	-45,7
Services du Premier ministre ⁽²⁾	474	463	454	-1,9	-4,2
Total	59 292	24 971⁽¹⁾	28 464⁽¹⁾	14,0	-52,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2012 (Éducation nationale et Intérieur) et en 2013 (Éducation nationale, Intérieur, Écologie, Économie). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) y compris l'Éna et les Ira.

En 2013, le ministère de l'Intérieur atteint son niveau de recrutement le plus haut depuis 2009 avec 1 608 nouveaux agents. Cette hausse s'explique par l'entrée de 330 agents de catégorie C supplémentaires par rapport à 2012. Le recrutement dans le corps de gardien de la paix se stabilise en 2013 avec l'arrivée de 1 036 nouveaux agents, soit un nombre quasiment équivalent à l'année précédente (1 095). Ils n'étaient que 225 à intégrer ce corps en 2011. Malgré la progression du recrutement en 2013 (+ 18 %), globalement entre 2005 et 2013 ce ministère a réduit son accueil de 63 % (4 389 recrutés en 2005). En 10 ans la baisse atteint 75 %.

Le recrutement est globalement en progression dans les ministères économiques et financiers où l'on enregistre 2 720 lauréats soit + 275 par rapport à 2012. La hausse pour ces ministères concerne essentiellement la catégorie C (+ 614 agents), et la catégorie B dans une moindre mesure (+ 55). En revanche, dans la catégorie A, on enregistre un recul de 28 %, notamment dans le corps d'inspecteur (140 recrutés de moins). Ces ministères restent à leur niveau de recrutement le plus bas depuis 2005, après un nombre d'entrées record en 2008 (4 000 nouveaux entrants).

Le ministère de l'agriculture a augmenté son recrutement de 8,9 % par rapport à 2012 (498 au lieu de 457) en accueillant plus de techniciens (+ 22) et d'ingénieurs de l'agriculture (+ 13). Mais cela ne compense pas les diminutions successives depuis 2003 (niveau le plus haut avec 1 145 recrutés).

Depuis 2003, le nombre d'agent recrutés au ministère de la culture n'a jamais été aussi bas qu'en 2013. Seuls 38 agents ont été accueillis (24 conservateurs du patrimoine et 14 professeurs des écoles nationales d'art). Entre 2005 et 2012 le recrutement pour ce ministère oscillait entre 199 et 89 avec une moyenne annuelle de 144.

En 2013, les recrutements du ministère de la défense ont été divisés par trois pour atteindre un niveau historiquement bas (159 recrutés soit -251 par rapport à l'année précédente). Le recul du recrutement dans ce ministère atteint -84,5 % sur les 10 dernières années.

Le nombre de recrutés en 2013 a reculé également au ministère de la justice qui totalise 1 619 nouveaux agents (-34,2 % par rapport à 2012). Les greffiers sont entrés en moins grand nombre (-329) tout comme les surveillants pénitentiaires (-260). La baisse de l'offre de postes se mesure aussi au ministère de l'écologie (-44 recrutés), de la santé, jeunesse et sports et travail (-68) et au ministère des affaires étrangères (-22).

L'augmentation globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2013 se traduit principalement par une hausse des recrutements au niveau déconcentré

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en recrutement régionalisé. En 2013 le nombre de ces emplois a augmenté : 13 013 recrutements (résultat estimé) au lieu de 9 030 en 2012, soit une hausse de 44 %, plus forte que celle enregistrée pour l'ensemble des recrutements externes (+ 14 %). Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (80 %) dans les services académiques et établissements scolaires. Ce ministère a proposé 9 846 postes déconcentrés en 2013 contre 5 972 en 2012. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement celui de professeurs des écoles recrutés en nombre plus important qu'en 2012.

Les ministères de l'Intérieur, économique et financier, et de la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 798, 302 et 38 agents en 2013, pour les services préfectoraux, les trésoreries publiques et les corps administratifs de la défense. Les postes offerts aux recrutements externes sans concours et les « Pacte » sont très majoritairement proposés en régions (respectivement 73 % et 94 %).

Tous les services de l'État en régions enregistrent une hausse significative du recrutement en 2013. Pour certaines régions, l'offre de postes a été multipliée par deux et demi : Picardie, (329 agents recrutés en 2013 contre 119 l'année précédente), Auvergne (164 recrutés en 2013 contre 61 en 2012), Alsace (237 recrutés en 2013 contre 101 en 2012), Pas-de-Calais (525 recrutés en 2013 contre 228 en 2012), Midi-Pyrénées (318 recrutés en 2013 et 146 en 2012). L'augmentation est supérieure à 50 % dans le centre (+ 91,6 % avec 318 recrutés), la Bourgogne (+ 91,2 % avec 174 recrutés), l'Aquitaine (+ 74,4 % avec 354 recrutés). La région Île-de-France, qui totalise 24 % des postes offerts a proposé 25,1 % de postes supplémentaires par rapport à 2012 (2 993 postes ouverts en 2013).

Avertissement méthodologique relatif aux résultats 2008, 2009 et de 2011 à 2013

Pour les concours des années 2008, 2009, 2011 et 2012, certains ministères n'avaient pas pu fournir tous les résultats (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, Énergie et Aménagement du territoire, ministère de l'Intérieur). Les informations manquantes concernent 179 postes ouverts en catégorie A, 123 en catégorie B et 1 444 en catégorie C pour 2008, 11 postes ouverts en catégorie A, 104 en catégorie B et 312 en catégorie C pour 2009, 116 postes en catégorie B et 301 postes en catégorie C pour 2011, 20 en catégorie A, 50 en catégorie B et 654 en catégorie C pour 2012, et 901 postes en catégorie C pour 2013. Les études relatives à ces années portent sur des résultats partiels et des résultats estimés (en faisant l'hypothèse que tous les postes ouverts avaient été pourvus en nombre équivalent).

Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2013

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 12 410 agents (13 521 en 2012) par concours externes en 2013 (concours externes, concours uniques et 3^{ème} concours). Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial, conservateur du patrimoine, attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur....) ont permis l'entrée de 2 019 agents et représentent 16,3 % des admissions totales par concours externe. La catégorie B en représente 43,8 % avec 5 441 admis, soit un nombre en augmentation par rapport à l'année précédente (+ 797) supérieur à la catégorie C (39,9 %) qui enregistre 4 950 nouveaux agents admis par concours.

Parallèlement, 22 235 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation...) contre 18 643 en 2012. Le profil du recrutement par catégorie est ainsi à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale dont les trois quart des effectifs relèvent de la catégorie C (76 %) : sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, 78 % concernent des emplois de catégorie C, dont plus de 64 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 47 sélections en 2013 soit trois de plus qu'en 2012. Parmi elles, 31 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 16 le 3^{ème} concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral. Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : pour trouver un emploi, les lauréats disposent de trois ans au terme desquels ils perdent le bénéfice du concours. De son côté, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 37 concours externes en 2013 (soit 4 de moins qu'en 2012) et 27 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmier, chercheur...).

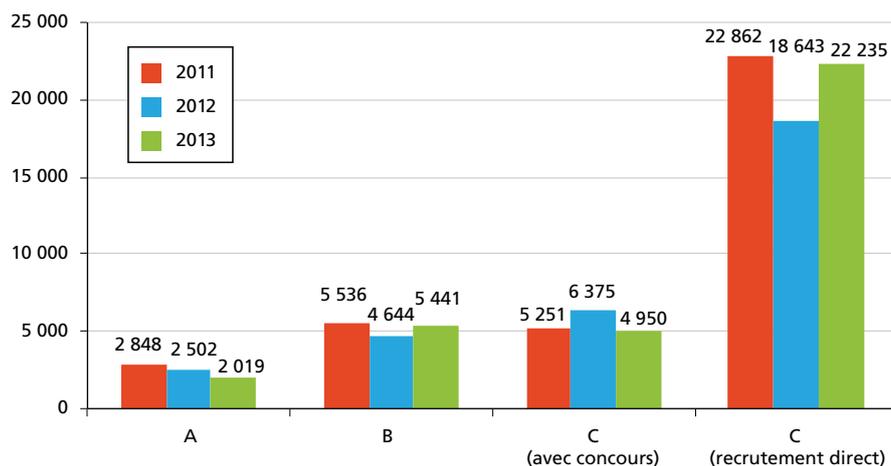
Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le taux de sélectivité se situe à 3,9 candidats présents pour un admis pour les concours de catégorie A. La sélectivité en 2013 est plus forte pour les catégories B : un candidat admis pour 6 présents. La sélectivité des concours de la Ville de Paris a fortement baissé pour la catégorie A (-9,8 points). Les candidats se sont présentés moins nombreux aux épreuves de sélection, à l'inverse des concours de catégorie B dont la sélectivité a fait un bond de 8 points. Pour la catégorie C, où l'essentiel du recrutement a lieu sans concours, la sélectivité des concours a baissé de 1,8 point à la Ville de Paris mais s'est maintenue (- 0,1 point) dans les autres concours territoriaux.

Vues d'ensemble

2

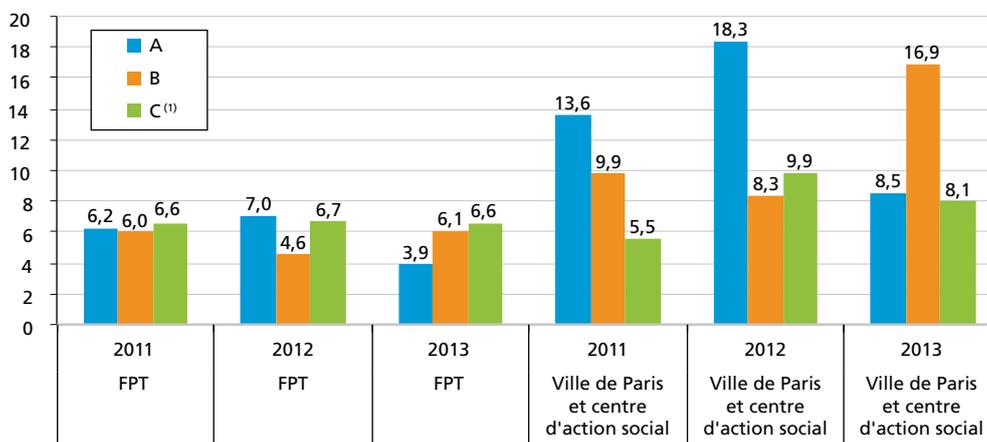
Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure V.2.1 b-1 Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris.

Figure V.2.1 b-2 Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

(1) Concours de catégorie C hors recrutement directs de la FPT (données incomplètes).

Bibliographie

- Bounakhla, N., Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2014*, La Documentation française.
- *Les Concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2013*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Note d'information n° 21, juin 2014.
- Les Concours de recrutement de personnels enseignant du second degré dans l'enseignement public, session 2012, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information n° 13.23, octobre 2013*.
- Flachère, M. Gautier, L. et Mercier F., *Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique*, (2011), *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2013*, La Documentation française.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Natacha Gualbert

DGAFP

Christophe Gallin

SRE (DGFIP)

Loïc Gautier

CNRACL, FSPOEIE

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2014 :

- 44 100 titulaires civils (hors La Poste et France Télécom)

et 11 800 militaires dans la FPE ;

- 32 800 titulaires dans la FPT ;

- 21 700 titulaires de la FPH.

Âge moyen de départ à la retraite en 2013 :

- titulaires civils

(hors La Poste et France Télécom) : 61,3 ans et

militaires dans la FPE : 47,8 ans ;

- titulaires dans la FPT : 61,6 ans ;

- titulaires dans la FPH : 59,4 ans.

En 2014, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE) ralentit par rapport aux années précédentes. 44 100 nouvelles pensions de droit direct ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (-4 % par rapport à 2013, contre +7 % en 2013), et 11 800 nouvelles pensions de droit direct aux militaires (-0,5 % par rapport à 2013, contre +3,6 % en 2013). À la CNRACL, après la forte baisse en 2012 liée aux contrecoups de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants, et la reprise de 2013, 32 800 nouvelles pensions de droit direct aux fonctionnaires territoriaux (+1,0 % par rapport à 2013) ; et 21 700 nouvelles pensions de droit direct aux fonctionnaires hospitaliers (+0,2 % par rapport à 2013).

La part des départs avant l'âge de 60 ans continue de se réduire. Elle diminue de 3,7 points pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL (pour atteindre 14,6 %), de 5,1 points pour les fonctionnaires hospitaliers affiliés à la CNRACL (49,2 %) et de 0,4 point pour les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (23,8 %). Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite progresse et dépasse désormais 60 ans pour les fonctionnaires civils de l'État (60,9 ans hors ceux de La Poste et Orange) et de la FPT (61,0 ans). En effet, suite aux réformes des retraites menées depuis 2003 (relèvement de la durée de carrière complète pour bénéficier d'une pension à taux plein, relèvement de l'âge légal de la retraite, réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants), les modifications de comportement sont perceptibles, notamment depuis 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2013, 34,3 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange) ; 38,8 % des fonctionnaires territoriaux et 31,4 % des fonctionnaires hospitaliers.

En 2015 et 2016, les départs à la retraite seront encore marqués par la poursuite de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite.

Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires diminue en 2014

Baisse du nombre de nouvelles pensions de droit direct entrées en paiement en 2014 dans la fonction publique de l'État (attribuées par le SRE)¹

91 467 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et Orange), de droit direct ou de droit dérivé (voir définitions), sont entrées en paiement en 2014 alors qu'elles étaient plus de 93 299 en 2013, soit une baisse de 2,0 %.

S'il est constaté une baisse des entrées en paiement dans les quatre catégories de nouveaux pensionnés (de droit direct et de droit dérivé, civils et militaires), cette baisse n'est pas uniforme. En effet, elle résulte principalement de celles du nombre de pensionnés de droit direct civils (-2,8 %), en raison du décalage de l'âge légal de départ à la retraite ; et du nombre de pensionnés de droit dérivé militaires (-2,4 %).

Pour les pensionnés de droit direct, ce sont ainsi 54 306 pensions civiles et 11 770 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2014. Le nombre des pensions civiles de droit dérivé nouvellement entrées en paiement est stable (18 457 pensions). Le nombre des pensions militaires de droit dérivé, avec 6 934 pensions, diminue par rapport à l'an dernier (-2,4 %).

Fin 2014, 2,43 millions de pensions civiles et militaires de retraite (+1,0 %) sont en paiement. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles, réparties en 1 514 724 pensions de droit direct et 307 508 pensions de droit dérivé. Les pensions militaires concernent près de 548 997 pensions. Comme en 2013, les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires attribuées en 2014 représentent respectivement 38 % et 23 % de l'ensemble des pensions (de droit direct et de droit dérivé).

Le montant des pensions payées en 2014 s'est élevé à 41,3 milliards d'euros pour les pensions civiles de l'État et 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Légère hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2014 par rapport à 2013

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux. Parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non-complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet sont affiliés au régime général avec l'Ircantec comme régime complémentaire (voir encadré 2). En 2014, les fonctionnaires territoriaux affiliés à l'Ircantec et toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation représentent 3 % des départs.

Après un rattrapage du nombre des nouveaux pensionnés de la CNRACL en 2013 lié au contrecoup de la chute enregistrée en 2012, la CNRACL a octroyé, en 2014, 64 255 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) en légère hausse par rapport au flux observé en 2013 (+0,6 %) mais inférieur à la moyenne de 2010-2011.

Le montant des pensions payées en 2014 s'est élevé à 17,2 milliards d'euros.

Concernant la fonction publique territoriale (FPT), 32 782 départs à la retraite de droit direct ont été constatés à la CNRACL en 2014, dont 11 % pour invalidité. Près d'un pensionné sur trois est parti au titre du dispositif carrière longue.

¹ Le service des retraites de l'État (SRE) est le régime de retraite des fonctionnaires civils (y compris ceux de La Poste et Orange) et des militaires de la fonction publique de l'État.

Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange).

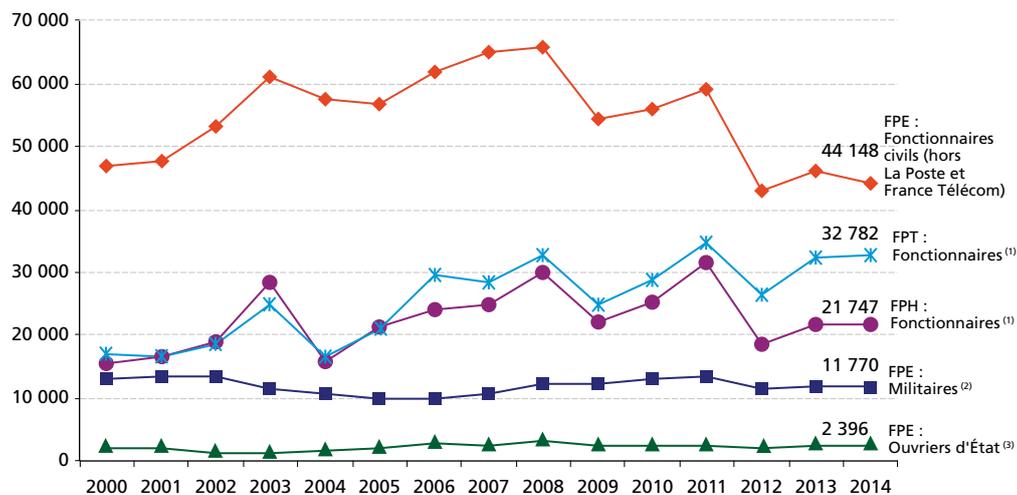
Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (53 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,7 % des départs pour motifs familiaux (6,5 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue.

En 2014, 6 439 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 20,6 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière (FPH), 21 747 départs à la retraite de droit direct ont été observés à la CNRACL en 2014, dont 8,3 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique, et concentre 77,9 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 11,2 % de l'ensemble des départs).

En 2014, 3 287 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 16 % suite à des décès d'agents en activité.

Figure V 2.2-1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2014



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

(1) Fonctionnaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Y compris soldes de réserve, et hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance depuis 2004.

Vues d'ensemble

2

Les flux de personnels dans la fonction publique

Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) en 2014²

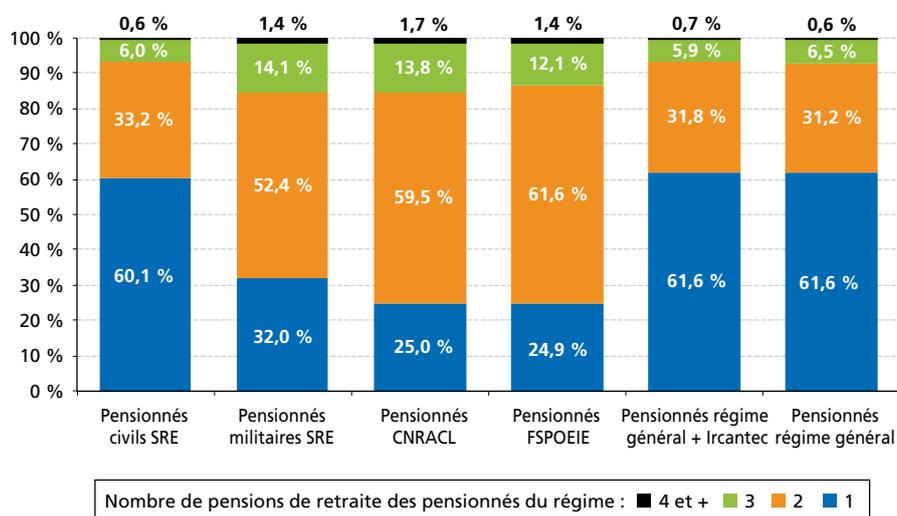
Après une forte augmentation (+21,7%) de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2013, le FSPOEIE a octroyé, en 2014, 2 396 nouvelles pensions de droit direct, soit une baisse de 3,0 % par rapport à 2013. Au total, 3 812 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2014, soit une baisse de 3,7% par rapport à 2013.

Encadré 1 : état des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base. En 2008, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, est de 68 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et au FSPOEIE, contre 40 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 38 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de polypensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.

Un agent contractuel de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

Figure V.2.2-2 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base



Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

SRE : service des retraites de l'État. RG : régime général.

Note de lecture : 60,1% des pensionnés civils du SRE touchent une pension du SRE seul. 33,2% touchent une pension du SRE et d'un autre régime.

² Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État.

Dans le tableau suivant figure, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (36 % des pensionnés civils de l'État, 57 % des pensionnés militaires, et près de 70 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE.

Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié. Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec, malgré la possibilité de valider sous certaines conditions les services effectués en tant qu'agent contractuel. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,7 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Figure V 2.2-3 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

Part des pensionnés de chacun des régimes ayant :	Pensionnés civils de l'État	Pensionnés militaires de l'État	Pensionnés de la CNRACL	Pensionnés du FSPOEIE	Pensionnés de l'Ircantec
- une pension du régime général	36,1 %	57,3 %	71,2 %	68,2 %	100,0 %
- une pension civile de l'État	100,0 %	6,7 %	0,0 %	0,1 %	5,7 %
- une pension militaire de l'État	1,2 %	100,0 %	0,5 %	4,1 %	1,1 %
- une pension de la CNRACL	0,0 %	1,6 %	100,0 %	0,0 %	4,4 %
- une pension du FSPOEIE	0,0 %	1,3 %	0,0 %	100,0 %	0,5 %
- une pension de la MSA	7,0 %	9,6 %	15,5 %	13,2 %	18,7 %
- une pension d'un autre régime	2,8 %	9,0 %	5,5 %	5,5 %	15,6 %
- une pension de l'Ircantec	6,3 %	7,2 %	9,2 %	9,4 %	100,0 %

Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Note de lecture : 36,1 % des pensionnés civils de l'État de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Selon une étude de la Drees³ menée à partir de l'échantillon interrégimes de retraités 2008 (EIR), le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État mono-pensionnés est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 €, contre 1 840 €). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 € pour les polypensionnés, contre 1 258 € pour

les mono-pensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 € pour les polypensionnés, contre 1 583 € pour les autres). A noter que les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus (voir FT 5.3).

³ Les données de ce paragraphe portent sur l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base, nés en France ou à l'étranger, résidents en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2008. Source : « Les retraités et les retraites en 2009 », Études et statistiques, Drees, juin 2011.

Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2014, pour des durées de cotisation toujours courtes⁴

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels, médecins hospitaliers et fonctionnaires à faible quotité de travail de la fonction publique territoriale. Leur régime de base est le régime général de la sécurité sociale. En 2014, l'Ircantec compte 154 041 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique, (voir figures V 2.2-2 et 2.2-3), en hausse de 1,6 %. Cette hausse fait suite à la forte augmentation de 2013 (+16,8 %) due à l'assouplissement des conditions pour bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont très courtes dans de nombreux cas : moins de 3 ans dans la moitié des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuée en 2014 est de 5,8 ans. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,9 millions d'actifs qui y cotisent s'ajoutent 12,8 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits, souvent très faibles, mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits – souvent peu importants - à l'âge de 70 ans, mais l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux.

Parmi les nouveaux retraités ayant cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 43 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40 % de la FPT et 17 % de la FPH. 29 % des retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 3,5 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 13 % des nouveaux retraités de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 37 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2014, 29 % des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation, 52 % de la FPT et 19 % de la FPH. Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (18 % des nouveaux retraités de la FPT) que ceux des deux autres versants (10 % pour la FPE et 15 % pour la FPH).

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ fonction publique, 90 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non-complet sur leur dernière période de cotisation, 7 % un statut de fonctionnaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin.

Encadré 2 : champ de l'Ircantec

L'Ircantec couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse notamment à :

- l'ensemble des agents contractuels des trois versants de la fonction publique, dont les médecins hospitaliers⁵;
- les agents fonctionnaires à temps non-complet (travaillant moins de 28 heures par semaine) des collectivités locales (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi que les agents fonctionnaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel ils étaient affiliés⁶;
- les agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel etc.) et les agents salariés des associations.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. Excepté pour le régime des élus, la pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général. Contrairement aux régimes de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime par points.

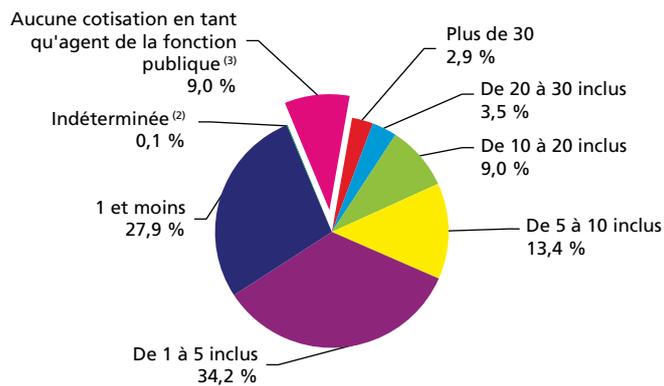
⁴ Ce paragraphe a été rédigé en collaboration avec Philippe Micallef (Ircantec).

⁵ Y compris les médecins hors établissement hospitalier.

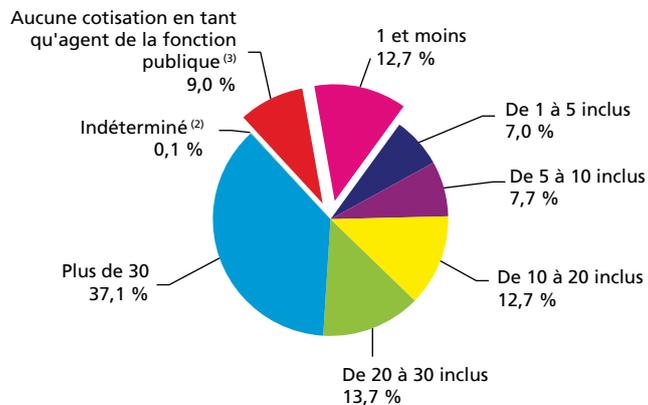
⁶ Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'Armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (2 ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2014, 15 ans de service minimum auparavant).

Figures V 2.2-4 et V 2.2-5 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 ⁽¹⁾ selon :

1) la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)



2) le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)



Source : Ircantec, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, uniquement pour le régime des salariés (hors régime des élus locaux donc).

Seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique ont été prises en compte. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

(2) L'employeur et/ou la durée de cotisation est inconnue pour ces agents.

(3) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

NB : dans le second graphique, un changement de méthode, permettant de mieux déterminer la date de fin de carrière dans la fonction publique pour calculer le délai écoulé depuis cette date, a conduit à comptabiliser cette année un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an. En 2013, le nombre de départs avec un délai inférieur ou égal à un an s'élevait à 23 100, contre 19 600 en 2014.

Figure V 2.2-6 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié ⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 ⁽²⁾

	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2014	Part sur l'ensemble des liquidants en 2014 (en %)	FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 :	154 041	100,0	59 986	55 903	24 136
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation ⁽³⁾ :	19 613	12,7	5 748	10 131	3 734
<i>contractuels</i>	16 761	10,9	5 718	9 105	1 938
<i>fonctionnaires à temps non-complet ⁽⁴⁾</i>	969	0,6	-	966	3
<i>fonctionnaires sans droit à pension ⁽⁵⁾</i>	56	0,0	14	36	6
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1 827	1,2	16	24	1 787
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant leur date de liquidation :	120 412	78,2	54 238	45 772	20 402
<i>contractuels ou fonctionnaires à temps non-complet ⁽⁴⁾</i>	107 868	70,0	48 418	43 889	15 561
<i>fonctionnaires sans droit à pension ⁽⁵⁾</i>	9 868	6,4	5 648	1 672	2 548
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	2 676	1,7	172	211	2 293
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽⁶⁾	13 885	9,0	-	-	-
- Indéterminés	131	0,1	-	-	-

Source : Ircantec, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année.

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux.

(2) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, uniquement pour le régime des salariés (hors régime des élus locaux donc).

(3) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et la date de la liquidation Ircantec inférieur ou égal à 1 an.

Un changement de méthode, permettant de mieux déterminer la date de fin de carrière dans la fonction publique pour calculer le délai écoulé depuis cette date, a conduit à comptabiliser cette année un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an. En 2013, le nombre de départs avec un délai inférieur ou égal à un an s'élevait à 23 100, contre 19 600 cette année.

(4) Les fonctionnaires à temps non-complet (moins de 28^h hebdomadaire) des collectivités locales relèvent de l'Ircantec, et non de la CNRACL.

(5) Un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec.

(6) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) augmente pour les agents affiliés à la CNRACL, au SRE et au FSPOEIE

Les conditions pour bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue ont été assouplies par les réformes des retraites de 2010, 2012 puis 2014. D'autres mesures ont également été prises ces dernières années dans le cadre des réformes des retraites. Parmi ces mesures peuvent être cités le décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012, 14 mois en 2013, 19 mois en 2014) et la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants.

Ces différentes mesures influent sur l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique.

Ainsi, après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de première mise en paiement de la pension (de droit direct, hors départs pour invalidité) avaient augmenté de plus de deux ans en 2012 pour les fonctionnaires civils (hors fonctionnaires de La Poste et Orange) dans la FPE et pour les fonctionnaires de la FPT⁷, et de près de 3 ans et demi pour les fonctionnaires de la FPH. En 2013, les âges moyens de première mise en paiement de la pension (de droit direct, hors départs pour invalidité) avaient connu une progression moindre : entre 1 et 3 mois selon le régime.

En 2014, les âges de première mise en paiement de la pension (hors départs pour invalidité, à l'exception des ouvriers d'État où les départs pour invalidité sont compris) augmentent plus sensiblement : ils progressent de plus de 2 mois pour les fonctionnaires civils de l'État hors La Poste et Orange (61,3 ans), de plus de trois mois pour les ouvriers d'État (60,1 ans) et les fonctionnaires de la FPT (61,6 ans), de presque 5 mois pour les militaires (47,8 ans) et de 6 mois pour les fonctionnaires de la FPH (59,4 ans).

Sur trois ans, cet âge s'est accru de quatre ans et quatre mois pour les fonctionnaires hospitaliers, de plus d'un an et demi pour les ouvriers d'État, les fonctionnaires civils de l'État, et les fonctionnaires territoriaux, et d'un an pour les militaires.

Figure V 2.2-7 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE, et âges moyens à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE, des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année de 2011 à 2014

			Âge moyen (en années) de première mise en paiement de la pension (pour le SRE) et à la date d'effet de la pension (pour la CNRACL et le FSPOEIE) des agents dont la pension est entrée en paiement en :			
			2011	2012	2013	2014
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9	61,1	61,3
		dont catégories sédentaires	59,8	62,0	62,1	62,4
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	57,9
	Militaires (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4	47,8
Ouvriers d'État (FSPOEIE)	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8	60,1	
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3	61,6
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9	59,4
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs anticipés. Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

⁷ La très grande majorité des fonctionnaires de la FPT et de la FPH sont affiliés à la CNRACL ; seuls ceux travaillant moins de 28 heures hebdomadaires sont affiliés à l'Ircantec en complément du régime général. Par commodité, la mention du champ d'affiliation à la CNRACL n'est pas systématiquement rappelée dans le texte.

Encadré 3 : les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014

Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents fonctionnaires de la fonction publique

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004.

Les principaux points sont notamment les suivants :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 40 ans en 2008 (augmentation progressive jusqu'en 2008). En fonction des gains d'espérance de vie constatés dans les prochaines années, il était également prévu de porter progressivement cette durée à 41 ans en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008, et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année où l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite a également été créé pour les agents fonctionnaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à cotisation pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008

Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :

- confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
- le taux de surcote évolue de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
- à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1^{er} avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;
- le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul, mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
- extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'Outre-mer.

La réforme de l'Ircantec de 2008

La réforme, conduite en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux, a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme. D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures, ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018. À ce titre, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur au régime général ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de 15 à 2 ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (« condition de fidélité ») ;
- la fermeture pour les agents titularisés après le 1^{er} janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;
- la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite ;
- la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum contributif.

Les réformes réalisées en 2012**L'accélération du calendrier de relèvement de l'âge de départ à la retraite**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire est relevé de 5 mois (au lieu de 4 mois) pour les générations nées entre 1952 et 1955. L'âge d'ouverture des droits sera ainsi porté à 62 ans dès 2017 pour la génération née à partir de 1955. L'âge de l'annulation de la décote suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).

Les paramètres de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active. Cette réforme vise ainsi un retour à l'équilibre des comptes dès 2017.

Le départ à la retraite anticipé pour carrière longue

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est venu assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue qui avait été modifié dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur trois points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement aux assurés qui ont commencé à travailler avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

Le départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permet désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vus reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80%. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. Le décret s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

La réforme des retraites de 2014

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a eu pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraites à plus ou moins long terme. La loi a ainsi mis en place diverses mesures qui concernent tant les actifs que les retraités :

Pour les actifs :

- une augmentation progressive du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie sur 4 ans, de 2014 à 2017. Depuis le décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,54 % pour 2015. Il atteindra 11,10 % en 2020.
- afin de garantir l'équilibre à long terme, et compte tenu des évolutions démographiques, la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein est augmentée d'un trimestre tous les ans à compter de la génération née en 1958 pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) pour la génération née en 1973.

Pour les retraités :

- la loi reporte la revalorisation des pensions de retraite au 1^{er} octobre de chaque année. La revalorisation au 1^{er} avril est cependant maintenue pour les petites retraites et pension d'invalidité.
- en outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé 3 enfants ou plus sont désormais imposées.

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à compenser les injustices et inégalités. Outre un assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, la loi comprend une série de mesures visant à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel...) : aide au rachat des trimestres d'étude pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite...

Enfin pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité sera créé, dès 2015. Une négociation a été ouverte dans la fonction publique pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé en tenant compte de l'existence de catégories actives.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté progresse de trois mois⁸

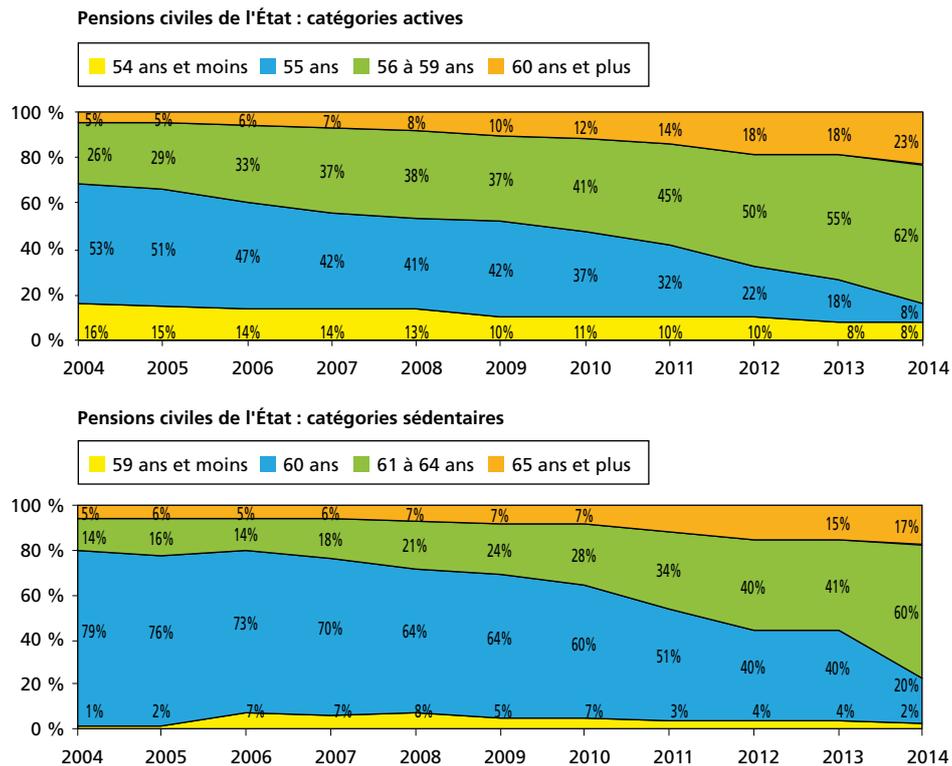
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de la FPE radiés des cadres pour ancienneté a progressé (+3 mois) en 2014 pour atteindre 61 ans et 1 mois. Cette hausse est plus marquée que celle de 2013 (+ 1 mois) mais moins importante qu'en 2012 (+ 6 mois), et 2011 (+ 5 mois). L'évolution tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite à la radiation des cadres, constatée tous les ans depuis 2011, s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive. Cependant l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ralentit l'évolution moyenne de l'âge moyen de départ à la retraite. En effet, les départs anticipés pour carrière longue intervenus en 2014 (en application du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse) des fonctionnaires civils de la FPE (y compris fonctionnaires de La Poste et Orange) continuent à progresser (7 300 contre 6 300 en 2013).

En 2014, l'âge moyen à la radiation des cadres pour motif d'ancienneté progresse de six mois pour les catégories actives et de trois mois pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 62 ans et 1 mois avec un âge moyen de 62 ans et 3 mois pour les hommes. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active est de 58 ans et un mois, avec un âge moyen de 57 ans et 10 mois pour les hommes. En 2014, toutes populations confondues, l'âge moyen à la radiation des cadres pour motif d'ancienneté des femmes (61 ans et 3 mois) reste supérieur de plus de 5 mois à celui des hommes (60 ans et 9 mois).

⁸ Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange).

Les départs pour ancienneté, au SRE, couvrent tous les départs sauf les départs pour invalidité, conjoint infirme, enfant infirme, invalidité, parent de 3 enfants, et handicap.

Figures V 2.2-8 et V 2.2-9 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus de la fonction publique civile de l'État, dont la pension est entrée en paiement de 2004 à 2014



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État, bases des pensions (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, départs pour ancienneté uniquement, y compris La Poste et Orange.

L'âge moyen de départ à la retraite des militaires de la FPE radiés des cadres progresse de cinq mois

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires est de 44 ans et 9 mois (tous motifs de radiation y compris invalidité et y compris solde de réserve⁹), en progression de 5 mois en 2014. Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait du rythme lent de leur montée en charge. Dans le flux 2014, 46 % des militaires liquidant pour ancienneté ont ainsi une durée de référence de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord fortement diminué avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (90 % pour le flux 2004, 81 % pour le flux 2005, 68 % pour le flux 2007), puis plus lentement (53 % en 2012, 50 % en 2013). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

⁹ Les militaires bénéficiant d'une pension anciennement cristallisée (3 pensions) ne sont pas inclus, mais cela n'impacte pas les âges moyens.

Par ailleurs, la modification de la structure de l'emploi entre les personnels officiers et les personnels non officiers tend à augmenter l'âge moyen de radiation des cadres des militaires du fait des différences de limite d'âge entre ces catégories : en 2014, pour la gendarmerie nationale, l'âge moyen de radiation des cadres des officiers est supérieur de 3 ans et 8 mois à celui des non officiers. La proportion d'officiers est passée de 6 % en 2005 à 8,4 % en 2011 tandis que celle des non officiers baissait de 93,9 % à 91,6 % sur la même période¹⁰.

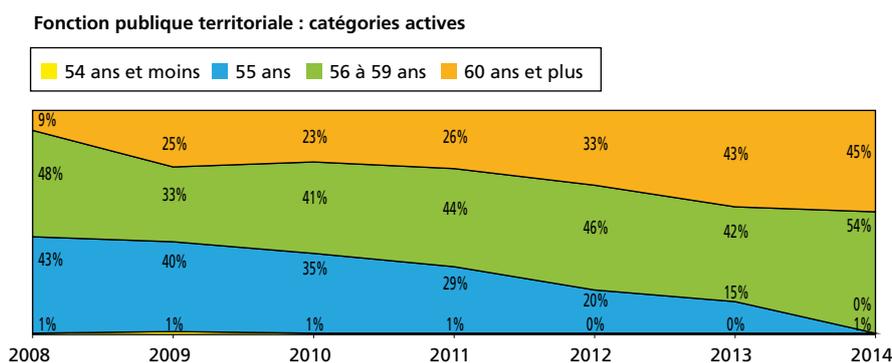
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de plus de trois mois

Après avoir dépassé, pour la première fois en 2012 la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs de droit direct à la CNRACL est de 60,1 ans. En se limitant aux départs de droit direct hors motifs familiaux et invalidité, il s'établit à 60,7 ans en 2014 (après 60,4 ans en 2013) du fait de l'impact des réformes successives des retraites.

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 60,9 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il est en hausse de deux ans et demi par rapport à 2011, en raison principalement de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants, et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61,0 ans pour les départs pour motifs familiaux, et de 56,2 ans pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 61,5 ans en 2014.

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 58,8 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il est en hausse de presque 4 ans depuis 2011. Il est de 57,5 ans pour les départs pour motifs familiaux, et de 54,9 ans pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 59,4 ans en 2014.

Figures V 2.2-10, V 2.2-11, V 2.2-12 et V 2.2-13 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs en catégories active et sédentaire¹¹) pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement de 2008 à 2014



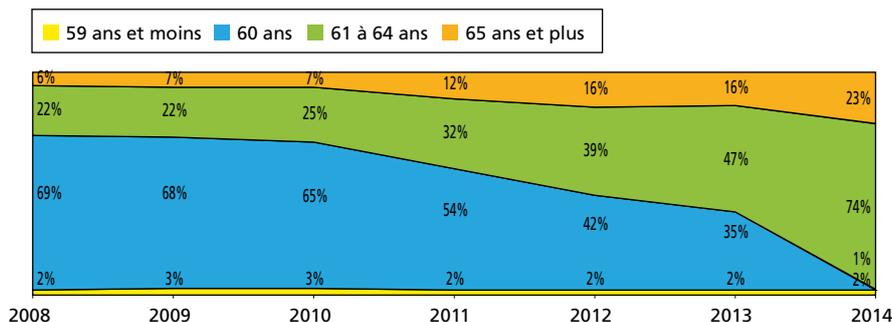
Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie active), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

¹⁰ Rapport de la Cour des Comptes « Police et gendarmerie nationales : dépenses de rémunération et temps de travail » - mars 2013 : <https://www.comptes.fr/Publications/Publications/Police-et-gendarmerie-nationales-depenses-de-remuneration-et-temps-de-travail>.

¹¹ Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

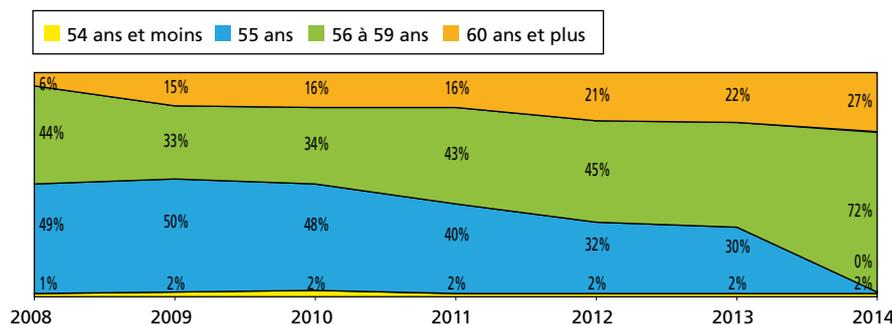
Fonction publique territoriale : catégories sédentaires



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie sédentaire), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

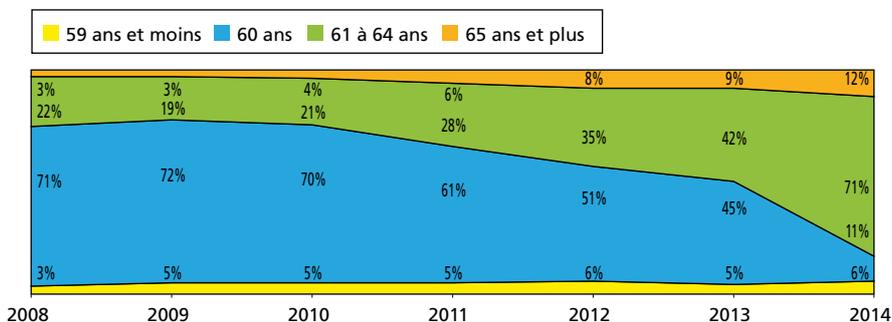
Fonction publique hospitalière : catégories actives



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie active), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

Fonction publique hospitalière : catégories sédentaires



Source : CNRACL (chiffres définitifs). Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL (pensionnés de droit direct, départ en catégorie sédentaire), dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Hors départs pour invalidité, carrière longue, catégorie insalubre, raisons familiales et fonctionnaires handicapés.

Encadré 4 : les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

Les départs anticipés de parents de trois enfants

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit avoir un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2012 (voir Encadré 3 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motif familial.

Les départs anticipés pour carrières longues

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits à pension (départ à 56 ou 57 ans au lieu de 62 ans), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi le champ d'application de ce dispositif aux agents ayant démarré leur activité à 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de bénéficier du dispositif.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a élargi le champ des trimestres « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue. Ainsi, depuis le 1^{er} avril 2014, certains trimestres (chômage, invalidité, maternité) peuvent être pris en compte dans la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir partir à la retraite.

Les départs pour invalidité

Contrairement au régime général, un départ à la retraite pour cause d'invalidité est possible, et ce sans conditions d'âge ni de durée de services.

Les catégories actives dans la fonction publique

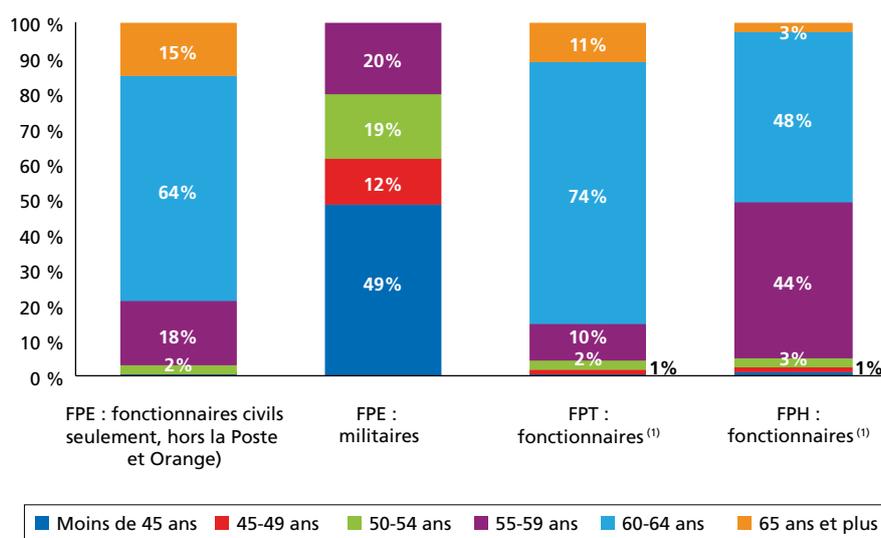
Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité, essentiellement).

La réforme de 2010 relève progressivement de 55 à 57 ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active ainsi que les durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1). Dans les ministères, 156 300 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 11,8 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (70,0 %) et au ministère de la justice (15,8 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé en catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

Le cas particulier des militaires

Au 1^{er} janvier 2015, les militaires peuvent partir à la retraite après 17 ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou 27 ans de services (officiers de carrière). Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 44,9 ans en 2014 (53,1 ans pour les officiers, 47,3 ans pour les sous-officiers et 32,9 ans pour les caporaux et soldats).

Figure V.2.2-14 : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE (hors départs pour invalidité) et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2014



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

Champ : pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, hors invalidité pour les fonctionnaires civils de la FPE, y compris invalidité pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

Parmi les fonctionnaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent plus particulièrement les catégories actives¹²

En 2014, tous motifs confondus, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent davantage les fonctionnaires de la FPH (49,2 %, dont 81,1 % d'agents en catégorie active) que les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (23,8 %, dont 73,8 % d'agents en catégorie active) et les fonctionnaires de la FPT (14,6 %, dont 23,0 % d'agents en catégorie active)

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2014, 25,7 % concernaient des **personnels en catégorie active** : 6,7 % pour les fonctionnaires de la FPT, 23,4 % pour les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et Orange et 59,2 % pour les fonctionnaires de la FPH. En 2014, pour les départs à la retraite d'agents civils relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 55 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieur à 57 ans.

¹² Les concepts de catégorie active sont légèrement différents entre le SRE et la CNRACL, mais restent comparables. Les catégories insalubres sont incluses, pour la CNRACL, dans les catégories actives.

Pour les fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange, les fonctionnaires de la FPT et de la FPH, les départs à la retraite anticipés sont également dus à d'autres dispositifs, notamment les départs pour carrières longues (respectivement : 13,0 %, 31,8 % et 14,7 % de l'ensemble des départs), pour motifs familiaux (respectivement : 7,6 %, 6,5 % et 11,2 % de l'ensemble des départs) et pour invalidité (respectivement : 6,1 %, 11,3 % et 8,3 %).

L'année 2014 se caractérise par une augmentation sensible des départs au titre du dispositif de retraite anticipée pour « carrière longue », conséquence de la réforme 2010 et de l'assouplissement des conditions en 2012 puis en 2014 (voir Encadré 3 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014) : un peu plus de 5 700 départs ont été observés en 2014 pour les fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) au SRE, soit huit fois plus qu'en 2011 ; et 13 600 départs à la CNRACL, soit cinq fois plus qu'en 2011. La part de ce type de départ est donc en augmentation pour les affiliés du SRE et de la CNRACL. Ces départs, en 2014, représentent 13,0 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (11,0 % en 2013, 5,9 % en 2012 et 1,3 % en 2011), 31,8 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (contre 23,7 % en 2013, 15 % en 2012 et 6,1 % en 2011) et 14,7 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 10,8 % en 2013, 6,7 % en 2012 et 1,8 % en 2011). Au sein de la CNRACL, les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'étaient effectués en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté¹³ ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités de la CNRACL bénéficiant du dispositif. Suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, leur part, qui avait atteint près de 17 % du flux en 2008 (et quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT), redescend dès 2009 à 5,6 %, puis à 5,1 % en 2010, et à 4,1 % en 2011. Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'élargissement des conditions intervenu en 2012 puis en 2014, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues s'est de nouveau accru pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct en 2012, 18,5 % en 2013 et 25 % en 2014.

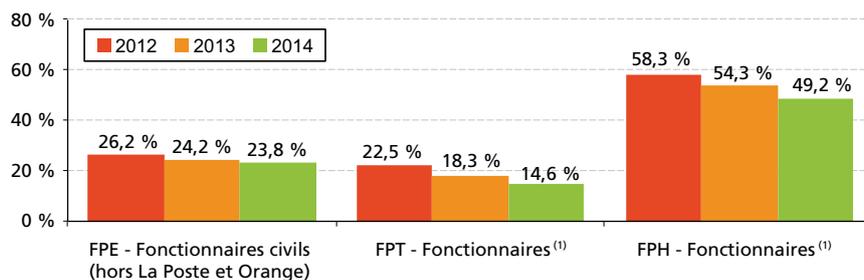
Les départs pour carrières longues représentent, en outre, 22,7 % parmi les départs d'ouvriers d'État (contre 10,2 % en 2013, 20,1 % en 2012 et 8,8 % en 2011). La part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est en revanche très faible pour les ouvriers d'État (respectivement 1,9 % et 0,6 %).

Avec la mise en extinction progressive, à compter du 1^{er} janvier 2012, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services, les départs pour motifs familiaux ont fortement diminué depuis 2011. En 2014, ils ne représentent que 7,6 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et Orange (contre 7,4 % en 2013, 8,5 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 6,5 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT (contre 7,0 % en 2013, 8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 11,2 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 11,5 % en 2013, 13,6 % en 2012 et 38,8 % en 2011).

Pour mémoire, la mise en extinction du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » avait entraînée, en 2011, un flux de départs très important à la CNRACL : un pensionné sur quatre souhaitait bénéficier du dispositif avec la réglementation d'avant réforme. En 2014, ce type de départ ne représente plus à la CNRACL que 5 % des nouveaux pensionnés de droit direct.

¹³ Les départs pour ancienneté, à la CNRACL, couvrent les départs pour catégorie active, catégorie sédentaire, catégorie insalubre et carrière longue.

Figure V 2.2-15 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans dont la pension est entrée en paiement de 2012 à 2014



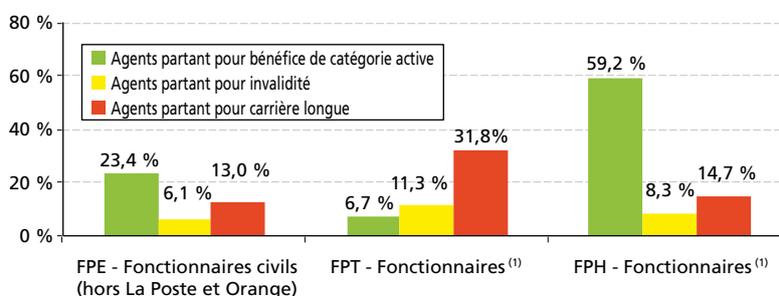
Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs pour invalidité.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

Note de lecture : en 2014 dans la FPE, 23,8 % des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange, y compris départs pour invalidité) sont partis à la retraite avant l'âge de 60 ans.

Figure V 2.2-16 : Part, selon différents types de départ, des agents fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2014



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs pour invalidité. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

Note de lecture : en 2014, dans la FPE, 23,4 % des agents sont partis pour bénéfice de catégorie active, 6,1 % sont partis pour invalidité et 13,0 % sont partis pour carrière longue.

Encadré 5 : les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique¹⁴

En 2014, l'enquête bisannuelle mise en place en 2010 par le COR, la DREES, la DSS et la CNAV sur les motivations de départ à la retraite a été étendue aux régimes de la fonction publique (SRE pour la FPE, CNRACL pour la FPT et FPH). Ses résultats permettent de mieux cerner, pour les fonctionnaires âgés de plus de 50 ans et ayant pris leur retraite entre juillet 2012 et juin 2013, leurs motifs de départ et le niveau de connaissance de leurs droits et des différents dispositifs en matière de retraites.

Différentes motivations de départ ont été proposées aux personnes interrogées : financières, pour raison de santé, personnelles, liées au droit à pension et au travail. Concernant la connaissance des droits et des dispositifs, les agents ont été interrogés sur le taux plein (ou taux maximum), la durée d'assurance, la surcote, la décote, le minimum garanti, le cumul emploi retraite.

Au total, 1 222 anciens fonctionnaires civils et militaires de l'État, dont 1 124 anciens fonctionnaires civils, et 1 202 fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers ont été interrogés. Les données sur les militaires n'ont pas été exploitées.

Si 55 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 25 % des fonctionnaires déclarent être partis à la retraite après cet âge, tandis que 20 % déclarent être partis avant l'âge souhaité. Il est important de préciser qu'être parti plus tard que l'âge souhaité n'est pas nécessairement synonyme de départ retardé après l'âge légal. En effet, il n'y a pas forcément adéquation entre volonté de départ et possibilité de départ (au sens des règles d'ouverture des droits).

L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge de départ réel (8 mois plus tardif en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires), ainsi que les motivations de départ à la retraite sont fortement influencés par l'appartenance du fonctionnaire à une catégorie hiérarchique. L'écart entre l'âge de départ souhaité et l'âge de départ réel est plus marqué parmi les catégories les moins qualifiées. En résumé, les anciens fonctionnaires de catégorie C sont partis à la retraite en moyenne un an plus tard qu'ils ne l'escomptaient ; tandis que les anciens fonctionnaires de catégorie A (hors enseignants) ne sont partis que deux mois plus tard que souhaité. Par ailleurs, plus de la moitié des fonctionnaires partis à la retraite déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité. La corrélation entre catégorie hiérarchique et le choix de partir dès que cela est possible est également prégnante, puisque si 66 % des fonctionnaires de catégorie C déclarent avoir quitté la vie active dès qu'ils en ont eu la possibilité, cette proportion ne s'élève plus qu'à 35 % pour les fonctionnaires de catégorie A hors enseignants, et 39 % pour les seuls enseignants. Il faut cependant préciser que tous les fonctionnaires interrogés n'ont pas nécessairement la même appréciation de « partir dès que possible ». Par exemple, pour certains, cela peut signifier dès l'âge d'ouverture des droits, pour d'autres dès l'obtention d'une pension à taux plein.

Si l'on considère les motifs de cessations d'activité, celui le plus souvent cité par les nouveaux retraités (68 %), quelle que soit la catégorie hiérarchique, consiste à « profiter de sa retraite le plus longtemps possible ». Par ailleurs, 43 % de ces nouveaux retraités estiment avoir un niveau de pension suffisant pour cesser leur activité, appréciation d'autant plus favorable que la catégorie hiérarchique est élevée.

Si les réponses sont agrégées par déterminants, 90 % des nouveaux retraités citent au moins un motif lié au droit à pension tels qu'« avoir atteint l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein », « avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite » ou encore « avoir atteint un niveau de pension suffisant ». Le choix d'un départ ne se fonde pas uniquement sur ce type de motif : 85 % des nouveaux retraités déclarent ainsi que leur décision relève également de motifs liés à la santé, à leur travail et d'ordre personnel.

Si les motifs invoqués pour le choix d'une cessation d'activité sont communs à l'ensemble des catégories hiérarchiques, leur prédominance diffère sensiblement selon la catégorie considérée. Les fonctionnaires de catégorie C mentionnent plus souvent des motifs liés à la santé ou les motifs « d'atteinte du taux plein », « d'atteinte de l'âge légal » que les fonctionnaires de catégories A et B. Le motif lié au fait « d'avoir d'autres projets personnels » est lui plus souvent cité par les fonctionnaires de catégorie A, enseignants ou non.

¹⁴ Cet encadré s'appuie sur la publication suivante : AUBERT, P., LE MEIL, P. et LEROY S., « les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, Questions Retraite & Solidarité, n°10 de janvier 2015.

La possibilité de partir à la retraite n'entraîne pas mécaniquement un départ à la retraite, puisque 42 % des fonctionnaires nouveaux retraités indiquent être partis à la retraite plus tardivement qu'ils l'auraient pu. Plusieurs raisons sont avancées par les agents pour expliquer ces départs décalés, les principales étant l'intérêt de l'emploi, le souhait de conserver une rémunération d'activité pendant encore quelques années, et le souhait d'augmenter leurs droits à retraite. Cependant, les raisons diffèrent selon l'appartenance à une catégorie hiérarchique. Le motif relatif à l'intérêt du travail est plus souvent cité (20 points d'écart) par les anciens fonctionnaires de catégorie A que par les anciens fonctionnaires de catégories B ou C.

Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une décote représentent 12 % des répondants. Près de la moitié d'entre eux a indiqué que la perte engendrée par la décote n'était pas suffisamment importante pour les dissuader de partir avant l'annulation de cette décote. Cependant, cette décote est parfois subie par les agents puisque un quart des retraités affirme n'avoir pu retarder leur départ et ainsi annuler ou minorer la décote. En particulier, les agents de catégorie C, ont moins souvent de décote (8%), mais lorsqu'ils en ont une, elle est plus souvent subie (38 %). Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une surcote représentent 31 % des répondants. La motivation principale de la prolongation d'activité a été principalement financière (38 % des cas) même si 39 % des agents interrogés évoquent des facteurs non monétaires. Les agents de catégorie B indiquent à 51 % que la recherche d'une pension plus élevée grâce à la surcote est l'argument principal les ayant incités à prolonger leur activité, alors que moins du tiers des agents de catégories A (hors enseignants) et C mentionnent cette raison.

Enfin, s'agissant du ressenti de leur situation de nouveaux retraités, près de 75 % des retraités s'estiment satisfaits de leur situation, même si une proportion similaire (71 %) estime que le passage de la vie active à une vie de retraité a entraîné une baisse importante de leurs revenus personnels. Les 2/3 des fonctionnaires interrogés indiquent que leur situation est conforme à celle qu'ils imaginaient avant de partir à la retraite.

En 2014, diminution de la part des agents concernés par la décote pour les fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL

Encadré 6 : le dispositif de décote dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2006, un dispositif de décote dans les régimes de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou atteints d'une invalidité d'au moins 80 %.

Ce dispositif consiste à appliquer un coefficient de minoration aux pensions des agents qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes nécessaire pour le taux plein et n'ont pas atteint un âge auquel s'annule la décote (les paramètres sont différents pour les militaires). Ce coefficient est fonction, dans la limite de

20 trimestres, du plus petit nombre entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et le nombre de trimestres séparant l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge.

Ces paramètres font l'objet d'une montée en charge progressive jusqu'en 2020 au terme de laquelle le coefficient de minoration sera égal à 1,25 % par trimestre manquant (soit 25 % au maximum) et l'âge d'annulation de la décote correspondra à la limite d'âge.

Figure V 2.2-17 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020

Année d'atteinte de l'âge d'ouverture des droits	Coefficient de minoration par trimestre manquant (en %)	Âge annulation de la décote
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	0,25	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	0,38	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	0,50	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	0,63	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	0,75	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	0,83	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1,00	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	1,13	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	1,25	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	1,25	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	1,25	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	1,25	Limite d'âge moins 2 trimestres
2019	1,25	Limite d'âge moins 1 trimestre
2020	1,25	Limite d'âge

En 2014, la part de fonctionnaires civils de la FPE concernés par la décote diminue et celle de fonctionnaires civils concernés par la surcote reste stable¹⁵

En 2014, la proportion du flux de nouveaux retraités civils (y compris La Poste et Orange) bénéficiaires de la surcote¹⁶ est comme en 2013, de 31 %. Elle était de 36 % en 2012. Cette proportion avait présenté une forte augmentation en 2012 suite à la baisse du nombre de départs de parents de trois enfants par rapport à 2011, année qui se caractérisait par un nombre important de départs de parents de trois enfants présentant généralement une carrière incomplète et ne bénéficiant donc pas d'une surcote. Par ailleurs, la réforme de 2009, qui avait durcie la règle de calcul du trimestre de surcote, a entraînée une baisse de la proportion de bénéficiaires de la surcote à partir de cette année-là. Cette baisse a cependant été contrebalancée par le recul de l'âge de départ à la retraite mais renforcée par l'augmentation de la durée d'assurance au-delà de laquelle les agents peuvent bénéficier d'une surcote.

En 2014, parmi les fonctionnaires civils, les femmes sont un peu plus concernées par la surcote que les hommes. La part des femmes bénéficiant d'une surcote est de 31,7 % (31,4 % en 2013), celle des hommes est de 30,5 % en 2014 (31,1 % en 2013). Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres.

Le gain moyen mensuel lié à la surcote était de 37 € mensuels en 2004, de 85 € en 2007 et de 153 € en 2009. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote (196 € par mois). En 2012, il était de 293 € par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote.

En 2014, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression pour atteindre 323 € par mois, il était de 304 € en 2013. Le coût global induit par la surcote est estimé à 65,5 M€ en 2014, proche de 2013 (63,7 M€) la hausse du gain moyen n'étant pas compensée par la réduction de l'effectif concerné.

¹⁵ Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange).

¹⁶ La surcote est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003 et ses modalités d'application ont changé au 1^{er} janvier 2009.

La part des agents concernés par la décote en 2014 est de 14 %, contre 16 % en 2013 et 15 % en 2012. La part des hommes concernés par la décote baisse de 3 points (elle passe de 17 % à 14 %), celle des femmes de 1 point (14 % en 2014 et 15 % en 2013). En 2014, le nombre de nouvelles pensions décotées est de 7 700, soit 14,2 % des nouveaux pensionnés. Cette part était de 15,7 % en 2013 et 15,2 % en 2012. En 2014, la perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 138 € pour les retraités concernés. L'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, est comme en 2013 estimée à 13 M€, contre 9 M€ en 2012.

En 2014, la part de fonctionnaires de la FPH et de la FPT affiliés à la CNRACL concernés par la décote diminue et celle des fonctionnaires concernés par la surcote augmente

En 2014, la proportion du flux de nouveaux retraités de la FPT affiliés à la CNRACL qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote (et qui ne sont pas relevés au minimum garanti) représente 23,5 % (après 22,9 % en 2013). Cette proportion est de 12,5 % dans la FPH (après 12,0 % en 2013).

La surcote procure un gain moyen mensuel¹⁷ de 198 euros pour les nouveaux pensionnés de 2014 (contre 182 euros en 2013). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote (et qui ne sont pas relevés au minimum garanti).

La décote, qui ne concerne que le risque vieillesse¹⁸, est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. La part des agents concernés par la décote en 2014 est de 6,6 % du flux des pensionnés de droit direct à la CNRACL pour la FPT (avec un taux moyen de décote de 9,6 %) ; et de 8,3 % pour la FPH (avec un taux moyen de décote de 9,9 %). Ces proportions étaient de 7,1 % pour la FPT et de 10,1 % pour la FPH en 2013.

En 2014, la perte moyenne¹⁹ occasionnée par la décote s'établit à 98,3 euros par mois (contre 85,6 euros en 2013). Cette perte ne concerne pas les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui sont relevés au minimum garanti.

Le taux de liquidation représente la part du traitement de référence pris en compte pour le calcul de la pension. Dans la FPT, en 2014, le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 52,6 % du fait de carrières incomplètes. La proportion des pensions au taux plein (75 %) est de 14 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 34,3 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 267 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 114,6 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

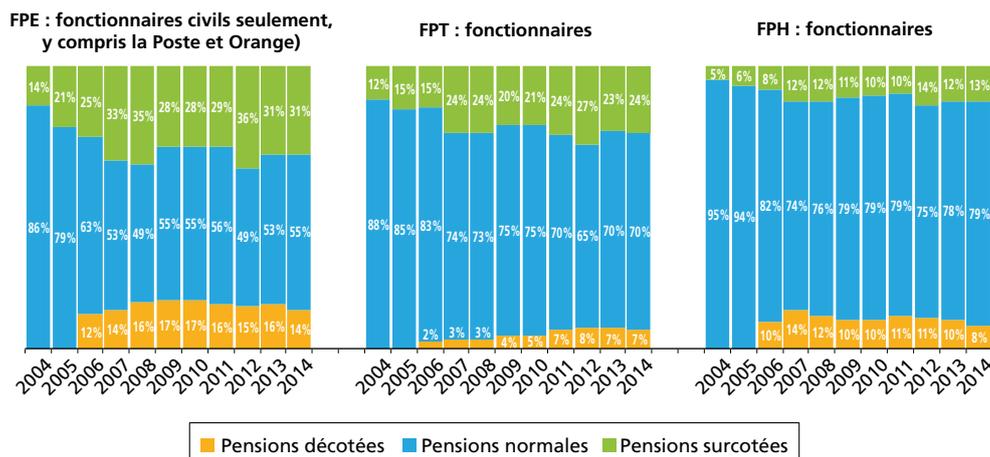
Dans la FPH, en 2014, les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,7 %, sont 19 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti, et 17 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 489 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires (voir définitions), pour une durée moyenne de cotisation de 131,7 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications).

¹⁷ Ce gain moyen est calculé à partir de la pension versée en décembre 2014, sauf pour les nouveaux retraités décédés en cours d'année où un autre mois est retenu.

¹⁸ Le risque vieillesse concerne toutes les pensions de droit direct hors invalidité.

¹⁹ Cette perte moyenne est calculée à partir de la pension versée en décembre 2014, sauf pour les nouveaux retraités décédés en cours d'année où un autre mois est retenu.

Figure V 2.2-18 : Évolution de la structure des pensions de fonctionnaires entrées en paiement de 2004 à 2014, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ :

FPE : fonctionnaires civils (y compris la Poste et Orange) dont la pension est entrée en paiement dans l'année (y compris pensions d'invalidité).

FPT et FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH, dont la pension est entrée en paiement dans l'année et dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures (y compris pensions d'invalidité).

Encadré 7 : les comportements de départ à la retraite des agents de catégories A+ dans les trois versants de la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, les comportements de départ à la retraite des agents civils de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres fonctionnaires²⁰

En 2014, 2 735 pensions de droit direct (soit +6,6 % du total) sont entrées en paiement suite au départ à la retraite de fonctionnaires civils de catégorie A+ de la fonction publique de l'État (hors la Poste et Orange), soit une baisse de 3,1 % par rapport à 2013 (-3,7 % pour les femmes et -2,8 % pour les hommes).

Les départs à la retraite ont représenté un peu plus de 2,5 % des effectifs A+ en activité en 2014.

L'évolution du nombre de départs des catégories A+ s'inscrit dans le mouvement général orienté à la baisse du nombre de pensions entrées en paiement pour les fonctionnaires civils de la FPE (pour 2014, cette baisse des départs est de -4,3 %, dont -4,8 % pour les femmes et -3,6 % pour les hommes) qui résulte d'une part du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et d'autre part de la suppression depuis le 1^{er} janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants.

Parmi les femmes de catégorie A+ dont la pension est entrée en paiement en 2014, 18,1 % avaient liquidé leur pension pour motifs familiaux, soit une proportion plus importante que parmi l'ensemble des femmes fonctionnaires (14,1 %) et que parmi les autres femmes de catégorie A (16,4 %).

²⁰ Les départs pour invalidité sont exclus. Dans le cas des polypensionnés, c'est-à-dire des personnes ayant cotisées à différents régimes de retraite de base en raison des multiples employeurs qu'ils auraient eus pendant leur carrière, les niveaux de pension reflètent la seule pension acquise au titre de la carrière prise en compte par le SRE.

Cet encadré actualise pour 2014 les éléments présentés dans la publication : BARADJI, E., DOROTHEE, O., et POULIQUEN, E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, Point Stat, février 2015, p.17-18.

En 2014, l'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des agents de catégorie A+ est relativement plus élevé (65,1 ans) que celui de l'ensemble des fonctionnaires civils (61,3 ans) ainsi que de celui des autres fonctionnaires de catégorie A (61,3 ans). L'âge moyen de la première mise en paiement des pensions des hommes est supérieur de 9 mois à celui des femmes. Un écart important est observé chez les personnels de catégorie A : 12 mois entre l'âge moyen de jouissance initiale des hommes (61 ans et 11 mois) et celui des femmes (60 ans et 11 mois). Par contre, aucun écart n'est constaté pour les agents de la FPE pris dans leur ensemble (61 ans et 4 mois pour les hommes et pour les femmes).

En 2014, les agents fonctionnaires de catégorie A+ ont liquidé leurs droits à pension avec un indice majoré moyen de 1 041 (988 pour les femmes, 1 063 pour les hommes) et un indice majoré médian de 1 058 (963 pour les femmes, 1 058 pour les hommes). Un quart d'entre eux ont liquidé leur pension avec un indice inférieur à 821, un quart avec un indice supérieur à 1 164.

Le montant mensuel moyen (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2014 s'élève, au moment de la liquidation, à 3 955 euros pour les catégories A+, le montant médian à 3 914 euros. En comparaison, 25 % des nouveaux pensionnés de catégorie A+ perçoivent moins de 3 024 euros, et pour les 25 % les mieux rémunérés, plus de 4 958 euros. L'écart de pension moyenne entre femmes et hommes de catégorie A+ au moment de la liquidation (-13,1 %) est sensiblement plus faible que pour l'ensemble des fonctionnaires civils (-17,8 %). Pour les agents de catégorie A+, l'écart de pension entre femmes et hommes relève avant tout de l'écart de rémunération indiciaire atteinte avant la liquidation (-7,1 % d'écart entre indices majorés moyens à la liquidation ; cet écart étant de 14,1 % pour l'ensemble des fonctionnaires civils). La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure de 1,2 % à celles des hommes de même catégorie.

Figure V.2.2-19 : Effectifs et caractéristiques des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange, hors départs pour invalidité), dont la pension est entrée en paiement en 2014

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Age de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2014				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2014 (en euros) Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Dont nombre départs pour motifs familiaux en 2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Age moyen de première mise en paiement en 2014	Évolution 2013/2014 (en mois)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils dont :	41 449	-4,30 %	3 363	-1,40 %	61,3	3,00	662	515	658	783	2 261	1 573	2 159	2 745
	Catégories A+	2 735	-3,10 %	145	7,40 %	65,1	3,12	1 041	821	1 058	1 164	3 955	3 024	3 914	4 958
	Catégories A (hors A+)	21 764	-6,80 %	2 590	-4,20 %	61,3	3,24	751	658	741	783	2 545	2 104	2 544	2 933
Femmes	Ensemble titulaires civils dont :	22 940	-4,80 %	3 243	-1,60 %	61,3	3,24	617	443	612	746	2 061	1 478	1 985	2 586
	Catégories A+	797	-3,70 %	144	7,50 %	64,6	4,20	988	821	963	1 139	3 632	2 770	3 639	4 556
	Catégories A (hors A+)	12 271	-6,50 %	2 013	-4,20 %	60,9	3,12	725	658	741	783	2 407	1 988	2 444	2 816
Hommes	Ensemble titulaires civils dont :	18 509	-3,60 %	120	3,40 %	61,4	2,64	718	562	706	813	2 508	1 808	2 369	3 019
	Catégories A+	1 938	-2,80 %	1	0,00 %	65,3	2,76	1 063	963	1 058	1 270	4 087	3 134	4 079	5 209
	Catégories A (hors A+)	9 493	-7,20 %	30	-3,20 %	61,9	3,48	785	695	783	821	2 725	2 249	2 658	3 154

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État – base des pensions 2014.

Champ : fonctionnaires civils de la FPE (hors La poste et Orange, hors départs pour invalidité).

Pour les officiers généraux, un dispositif particulier d'aménagement de fin de carrière

Les officiers généraux bénéficient d'un dispositif particulier d'aménagement de fin de carrière, la deuxième section. Ils basculent donc dans ce dispositif avant de partir définitivement en retraite (en grande majorité à 67 ans, âge maximal pour avoir accès au dispositif).

D'après le code de la défense, « la deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la défense » pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section », et peuvent y rester jusqu'à l'âge de 67 ans. Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité, mais ne sont pas encore en retraite.

Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve. Cette solde est calculée comme une pension de retraite, mais n'est pas une pension de retraite (pas de radiation des cadres). Elle est considérée comme un revenu d'activité du point de vue fiscal, qui donne droit à l'abattement de 10 % pour frais professionnel, mais comme une pension du point de vue des cotisations sociales ce qui est plus avantageux.

En 2014, 176 (hors invalidité) pensions de droit direct sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'officiers généraux (contre 194 en 2013 et 120 en 2012).

Le montant mensuel moyen des pensions entrées en paiement en 2014 s'élève à 4 861 euros pour les officiers généraux.

À la CNRACL, les comportements de départ à la retraite des agents de catégorie A+ sont spécifiques par rapport à ceux des autres catégories statutaires

En 2014, 665 pensions de droit direct (soit 1,2 % de l'ensemble des pensions de droit direct à la CNRACL), dont 8 pensions pour motif d'invalidité, sont entrées en paiement suite au départ à la retraite d'agents de catégorie A+ de la FPT et la FPH.

Parmi les femmes de catégorie A+ (221, soit un tiers des départs), 22,6 % ont liquidé leur pension pour motifs familiaux. Cette proportion est supérieure à celle de l'ensemble des femmes (13,1 %) et à celle des autres femmes de catégorie A (10 %).

En 2014, l'âge moyen à la date d'effet de la pension des agents de catégorie A+ (63,3 ans) est plus élevé que celui de l'ensemble des départs (60,2 ans), et que celui des autres agents de catégorie A (61,3 ans).

Au sein des agents de catégorie A+, l'âge moyen de départs des hommes (63,4 ans) est légèrement supérieur à celui des femmes (63,2 ans). Sur l'ensemble des départs de fonctionnaires de la FPT et la FPH, l'âge moyen de départ est de 60,5 ans pour les hommes contre 60 ans pour les femmes soit un écart légèrement plus important. Par ailleurs, pour les autres agents de catégorie A, on constate un écart de plus d'un an : 62,1 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes.

En 2014, l'indice majoré moyen à la liquidation des agents de catégorie A+ est de 931 (942 pour les femmes et 926 pour les hommes).

Le montant mensuel moyen (montant principal et accessoires) des pensions entrées en paiement en 2014 s'élève à 3 248 euros pour les catégories A+ (3 014 euros pour les femmes et 3 364 euros pour les hommes).

La durée d'assurance totale des femmes de catégorie A+ est inférieure à celles des hommes de même catégorie de 1,8 %.

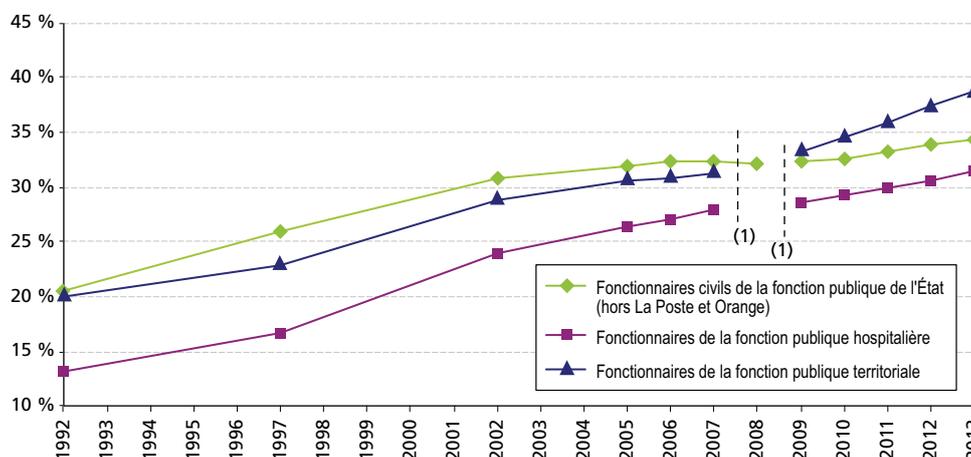
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique, suite aux réformes des retraites

L'âge moyen dans la fonction publique recule de 2 mois suite aux réformes des retraites, et la part des agents fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

La part des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2013 de presque 14 points dans la FPE et jusqu'à près de 20 points dans la FPT. En 2013, elle augmente de 0,5 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,9 point pour les fonctionnaires hospitaliers ; et de 1,3 point pour les fonctionnaires territoriaux.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2013 dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 34,3 % en 2013, après 33,9 % en 2012, et 33,2 % en 2011. La proportion est similaire pour les fonctionnaires territoriaux : en 2013, ils représentent 38,8 %, après 37,5 % en 2012 et 35,9 % en 2011). Elle est moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 31,4 % en 2013, après 30,5 %²¹ en 2012 et 30,0 % en 2011, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, près de 60 % des fonctionnaires hospitaliers sont classés en catégorie active fin 2013.

Figure V 2.2-20 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année de 1992 à 2013



Sources : FGE, SIASP, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents fonctionnaires civils des ministères et Épa au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). A partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à SIASP en 2009 ne permet pas d'établir d'évolution entre 2008 et 2009.

21 NB : les fonctionnaires à temps non-complet, les contractuels et les médecins hospitaliers ne sont pas affiliés à la CNRACL. En revanche, la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique et les flux de départ en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2013, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 35,4%. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec (voir paragraphe « Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2014, pour des durées de cotisation toujours courtes »), cette proportion est de 20,3 %.

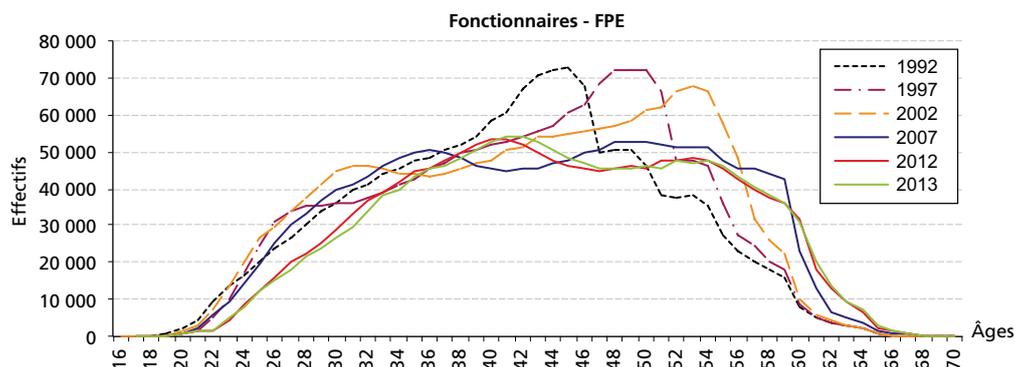
La pyramide des âges des fonctionnaires de l'État présente en 2013 une forme relativement aplatie, proche de celle des années précédentes. Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont en effet été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. Les fonctionnaires âgés de 60 ans sont en légère baisse en 2013 (-0,7 %), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente²², majoritairement pour partir à la retraite, est de 13,6 % en 2013. Cette part est stable par rapport à 2012 (13,0 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Cette forte contraction s'explique par la réforme des retraites.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,2 % et 8,2 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2013).

La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (37,2 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2013).

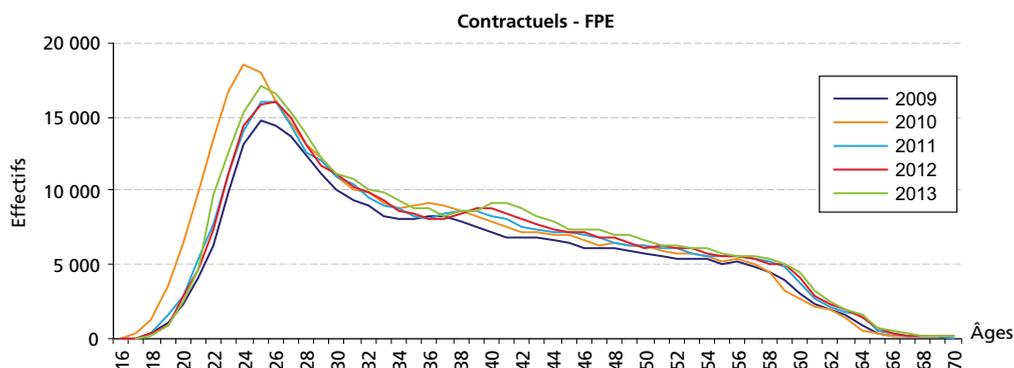
Figures V 2.2-21, V 2.2-22, V 2.2-23 et V 2.2-24 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

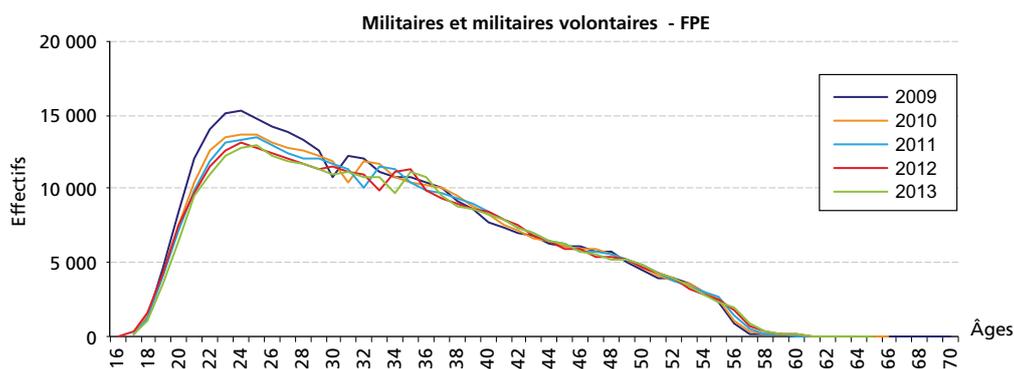
Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents fonctionnaires civils des ministères et Épa (hors La Poste et Orange) au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).

²² C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans de l'année N-1.



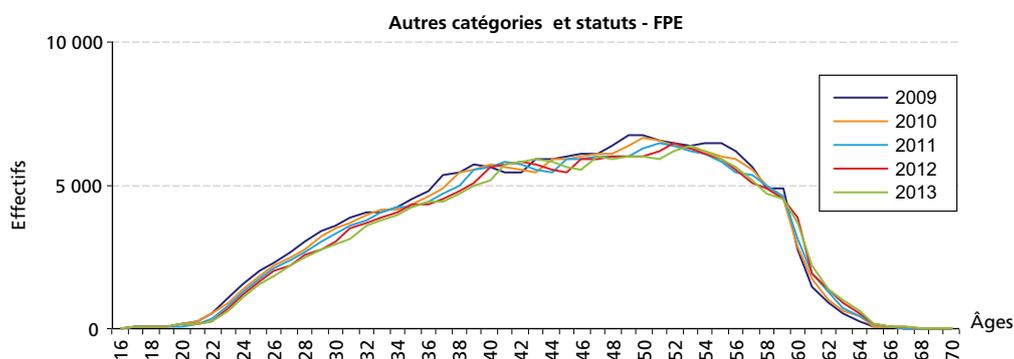
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels des ministères et Épa au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Militaires et militaires volontaires des ministères et Épa au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels des ministères et Épa au 31 décembre de l'année.

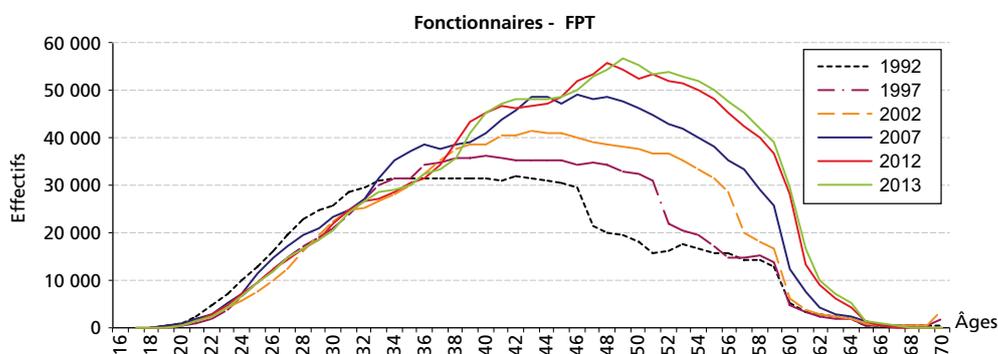
Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires (38,8 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2013), laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. Ce phénomène a été amplifié par les transferts d'agents²³ issus des services de l'État. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en nette progression depuis 1992 : il a augmenté de 11,7% en 2013.

Le constat est le même pour la pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,0 % fin 2013). Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue d'augmenter en 2013, avec une évolution de +7,9 %, après +9,1% en 2012 et +13,6% en 2011. Par ailleurs, après avoir connu une forte hausse en 2011 (+11,0 %) et en 2012 (+12,3 %), le nombre d'agents âgés de 60 ans s'accroît beaucoup plus faiblement en 2013 (+1,7 %).

La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. 23,4 % seulement des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2013.

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente²⁴, majoritairement dû à des départs en retraite, est de 18,6 % en 2013. Cette part est en légère augmentation par rapport à 2012 (15,0 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement 29,8 % et 40,4 %). Cette forte contraction s'explique aussi par la réforme des retraites.

Figures V 2.2-25, V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009

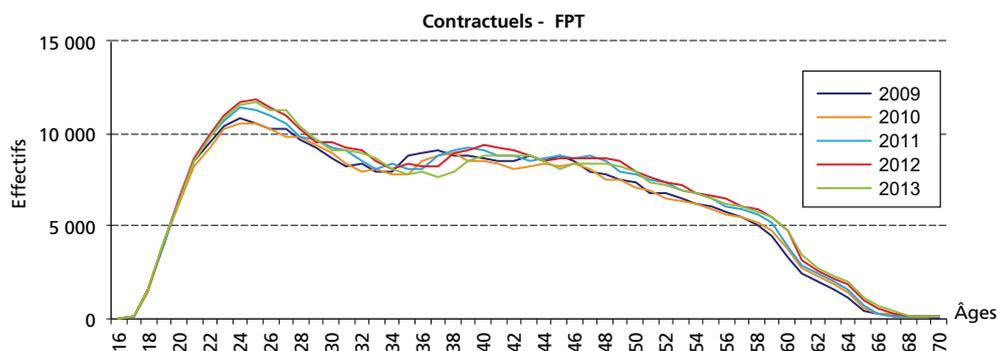


Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). A partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

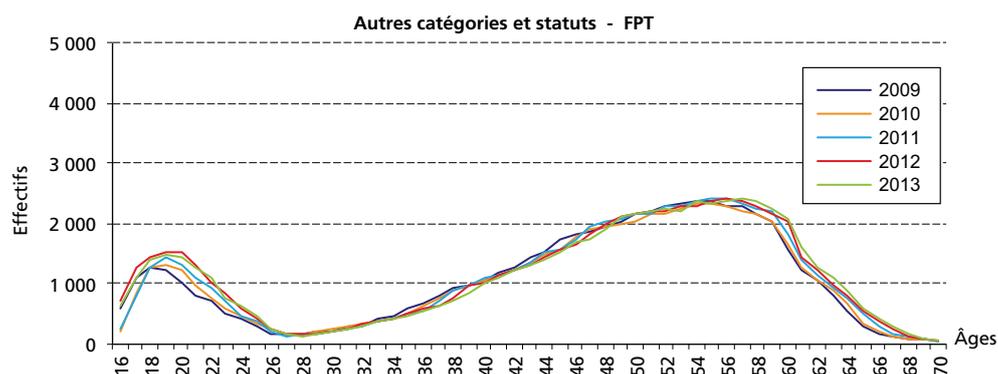
²³ Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés, aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1^{er} janvier 2009, la part des agents de 50 et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

²⁴ C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPT âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPT âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPT âgés de 60 ans de l'année N-1.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.

NB : La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis. Dans la FPH, la succession des pyramides des âges des agents fonctionnaires ressemble à celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse liée aux embauches du baby-boom. En 2013, cette pyramide des âges des agents fonctionnaires présente une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (31,4 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2013, contre 30,5 % en 2012).

La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,6 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2013). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (33,1 % fin 2013).

La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente²⁵, majoritairement dû à des départs en retraite, est de 25,1 % en 2013. Cette part est en légère baisse par rapport à 2012 (25,8 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement à 30,2 % et 46,0 %). Cette forte contraction s'explique également par la réforme des retraites.

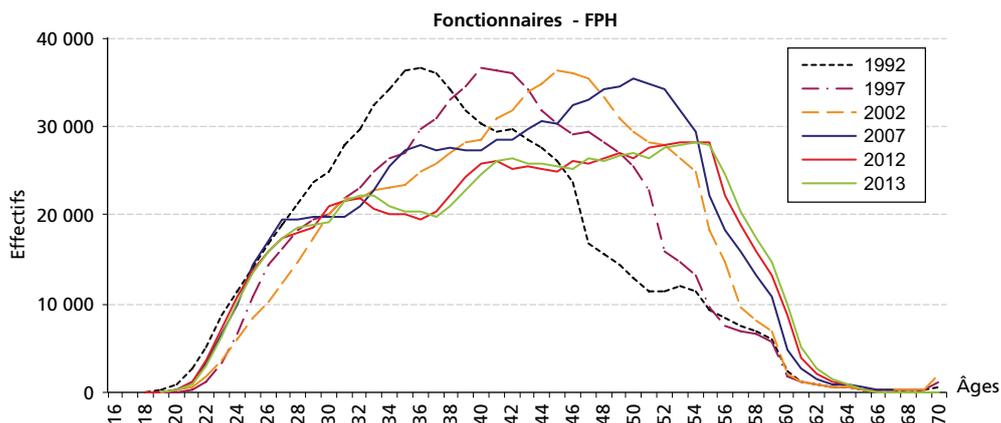
²⁵ C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPH âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPH âgés de 60 ans de l'année N-1.

Vues d'ensemble



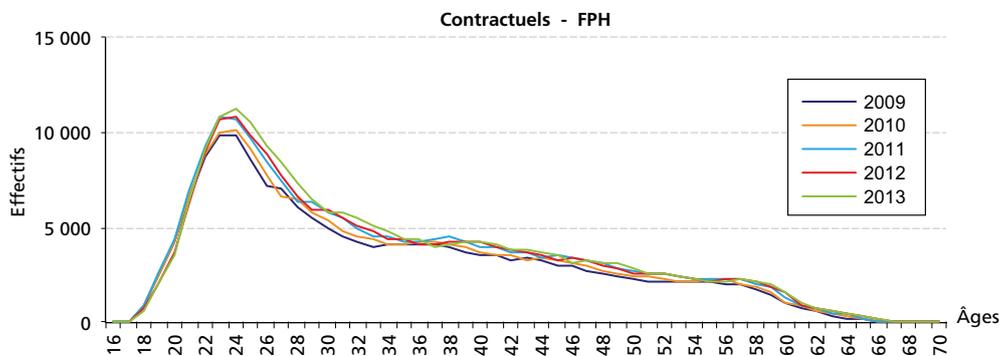
Les flux de personnels dans la fonction publique

Figures V 2.2-28, V 2.2-29 et V 2.2-30 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



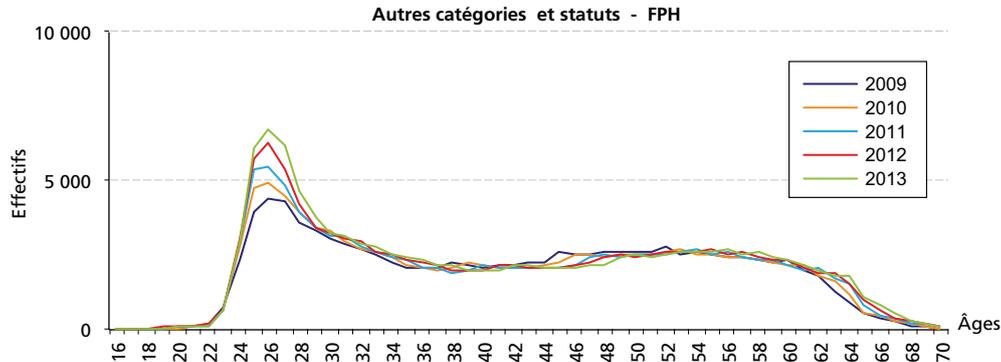
Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). A partir de 2009, agents fonctionnaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels au 31 décembre de l'année.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer, hors élèves de la FPH, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année

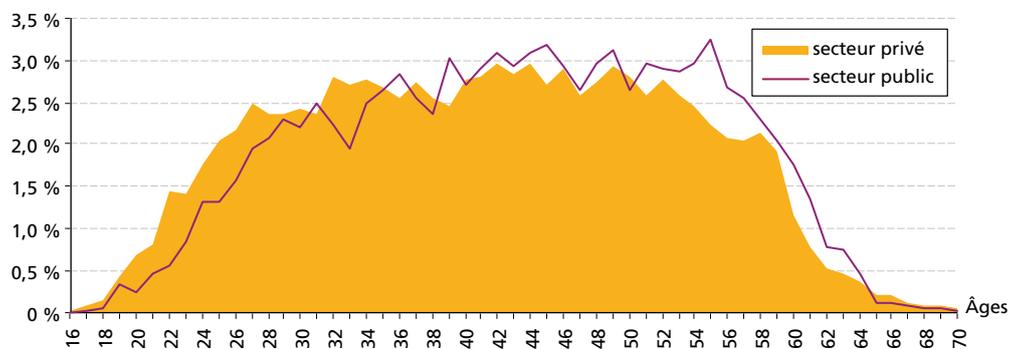
NB : La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des médecins et des apprentis.

Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé

La proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé. Cette situation résulte du rythme différent des recrutements passés d'une part, mais aussi des modalités différentes de départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure V 2.2-31 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^{ème} trimestre 2014



Source : enquête Emploi Insee, 4^{ème} trimestre 2014. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Effectifs et pyramides des âges des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (pour les fonctionnaires civils de l'État) et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRA (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, pour les personnes en catégorie insalubre et active ayant accompli au moins 15 ans de services actifs, à l'âge de 50 ou 55 ans. La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD) est progressivement relevé à 52 ans pour les fonctionnaires dont l'AOD était antérieurement fixé à 50 ans, et à 57 ans pour les fonctionnaires dont l'AOD était antérieurement fixé à 55 ans. De même, la durée de service actif requise est relevée à 17 ans à compter du 1^{er} janvier 2015. La notion de services actifs et insalubres est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L 24 du code des pensions.

Encadré 8 : l'utilisation de SIASP pour détecter les catégories actives

La détection des ayant-droit à la retraite anticipée au titre des catégories actives est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (SIASP – Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé en catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

Les estimations des effectifs en catégorie active ne sont possibles dans la FPT que lorsqu'il existe une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP, c'est-à-dire les sapeurs-pompier professionnels et les agents de Police municipale.

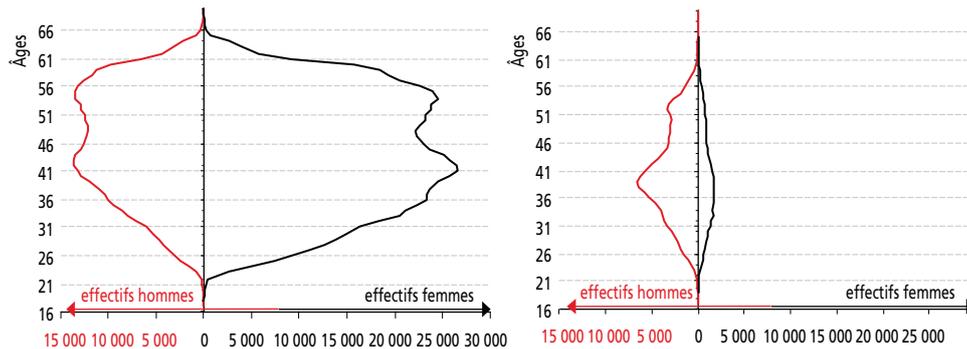
Dans la FPH, les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des fonctionnaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades les fonctions ou emplois concernés par le classement en catégorie active. Là encore, les chiffres fournis constituent une estimation plafond.

Dans la FPE, les différentes catégories actives ont été identifiées parmi les fonctionnaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (Épa) n'étant pas renseignés dans SIASP, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.

Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une estimation plafond (par exemple, pas de distinction possible, au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndicats des gens de mer, des fonctions donnant lieu à un classement en catégorie active).

Dans les ministères, on estime à 157 000 le nombre d'agents fonctionnaires civils occupant un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 13,4 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, proportion en très légère augmentation par rapport à l'année précédente (12,1% fin 2012). Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 17,3 %, proportion stable par rapport à 2012. Elle est de 35,6 % chez les fonctionnaires civils occupant un emploi de catégorie sédentaire. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Figure V 2.2-32 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils des ministères au 31 décembre 2013.

Note de lecture : 156 300 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 11,8 % de l'ensemble des agents fonctionnaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Dans la FPT, la DGCL (Département des études et statistiques locales) estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 416 000 agents).

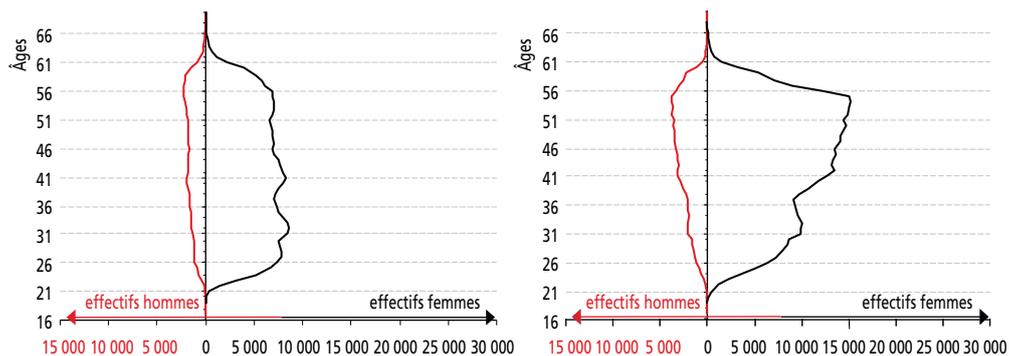
Au total, 498 500 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active au 31/12/2013, soit 59,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en très léger recul de plus par rapport à 2012 (60,1 %). La part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de catégorie active que chez les fonctionnaires de catégorie sédentaire (respectivement 33,0 % et 29,1 %). Ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B, ou de passer en catégorie A avec perte du caractère de catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de passer en catégorie A.

Vues d'ensemble



Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure V 2.2-33 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre 2013.

Note de lecture : 498 500 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2013, soit 59,6 % de l'ensemble des agents fonctionnaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

Figure V 2.2-34 : Effectifs des fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2013

Fonction publique de l'État	Effectifs au 31/12/2013	Remarques
Personnels actifs de la Police nationale	109 470	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	20 222	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 036	
Personnels de la surveillance des douanes	9 240	
Instituteurs ⁽¹⁾	4 268	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	5 113	
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 525	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	nd	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndicats des gens de mer (certains emplois)	422	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	nd	
Sapeurs pompiers professionnels	38 277	
Agents de Police municipale	16 809	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police ⁽²⁾	nd	
Agents techniques (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010	113 111	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	303 127	
Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	4 992	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active)	9 327	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maitres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	51 382	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	16 322	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	208	

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre 2013.

nd : non disponible.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(2) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. A l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois versants de la fonction publique a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.

Bibliographie

- HAMA, S., MERCIER, F., GAUTIER, L., vue « 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique » et fiches thématiques 5 « Retraite », DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014*, p.117 à 147 et 383 à 428.
- « Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique », annexe au projet de loi de finances pour 2015, Direction du Budget.
- « Évolutions et perspectives des retraites en France », COR, rapport annuel de juin 2015 et juin 2014.
- Premier et deuxième avis annuel du comité de suivi des retraites, juillet 2014 et juillet 2015.
- « Les retraités et les retraites », Drees, Études et statistiques, édition 2015.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2014 (2013 pour le recueil statistique).
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2013.
- « Le recueil statistique de l'Ircantec », Ircantec, édition 2013.
- « Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État », FSPOEIE, 2012.
- AUBERT, P., LE MEIL, P., et LEROY S., « les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, *Questions Retraite & Solidarité*, n°10 de janvier 2015.
- BARADJI, E., DOROTHEE, O., et POULIQUEN, E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, *Point Stat*, février 2015, p.17-18.

Vues d'ensemble

3

Les rémunérations dans la fonction publique

3

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

Safiedine Hama
(DGCL¹)
Julien Loquet
(Drees²)
Sandra Nahon
(Drees³)
Erwan Pouliquen
(DGAFP⁴)

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2013, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 628 euros. Il est de 2 982 euros dans la fonction publique de l'État, 2 218 euros dans la fonction publique territoriale et 2 619 euros dans la fonction publique hospitalière.

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 185 euros y compris bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 936 euros). Il s'élève à 2 469 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 260 euros), à 1 851 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 659 euros) et à 2 186 euros (et le salaire net médian à 1 848 euros) dans la fonction publique hospitalière.

En 2013, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros courants, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+0,7 % en euros courants), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels et la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, pour les personnels concernés. Dans un contexte de gel de la valeur du point d'indice et de baisse en année pleine du recours aux heures supplémentaires, l'évolution en euros courants du salaire net ralentit fortement en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique : +0,1 % en euros courants dans la fonction publique de l'État (après +1,2 % en 2012), +0,8 % dans la fonction publique territoriale (après +1,4 % en 2012). L'évolution du salaire net est de +0,6 % en euros courants dans la fonction publique hospitalière.

Compte tenu d'une augmentation plus faible en 2013 (de +0,9 % contre +2,0 % en 2012) de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac), la baisse du salaire net en euros constants est plus faible qu'en 2012. En 2013, le salaire net moyen diminue de 0,7 % en euros constants dans la fonction publique de l'État (comme en 2012), de 0,1 % dans la fonction publique territoriale (après -0,6 % en 2012) et de 0,2 % dans la fonction publique hospitalière.

1 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2 Drees, bureau des professions de santé.

3 Drees, bureau des collectivités locales.

4 DGAFP, Département des études et des statistiques. Cet article a bénéficié également des contributions Séverine Bidet-Caulet, Loïc Henninger, Christophe Michel et Lionel Wilner (Insee), Anne Dardel (DGOS), Michel Duée (DGCL), Jean-Éric Thomas (DGAFP).

L'éventail des rémunérations se resserre dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière où les augmentations sont plus fortes dans le bas de la distribution des salaires que dans le haut, au contraire de la fonction publique territoriale.

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de 2012 et 2013 chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,5 % en euros courants. Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a ralenti en euros courants mais plus fortement dans la fonction publique de l'État (+1,4 % après +2,0 % en 2012), et la fonction publique territoriale (+1,6 % après +2,4 %) que dans la fonction publique hospitalière (1,6 % en baisse d'environ 0,2 point). Ce ralentissement s'explique notamment par l'augmentation des cotisations retraites, l'effet en année pleine de baisse du recours aux heures supplémentaires.

Compte tenu de l'évolution des prix, la RMPP nette a augmenté de 0,7 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique. Le fort ralentissement de l'évolution des prix conduit à une accélération de la RMPP en euros constants dans chacun des versants : +0,5 % dans la fonction publique de l'État (après +0,0 %), dans la fonction publique territoriale (+0,8 % après +0,4 %). En 2013, la RMPP nette augmente de 0,8 % en euros constants dans la fonction publique hospitalière.

Toutefois, 46,0 % des agents « en place » en 2012 et 2013 dans la fonction publique ont enregistré une baisse de salaire net réel. C'est le cas de 49,1 % des agents dans la fonction publique de l'État, 42,1 % dans la fonction publique territoriale et 46,3 % dans la fonction publique hospitalière. Cette part recule de cinq points environ dans chacun des versants par rapport à l'année précédente.

Les évolutions de RMPP entre 2012 et 2013 sont globalement plus dynamiques pour les agents les plus jeunes et les agents rémunérés en bas de la hiérarchie des salaires en 2012.

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

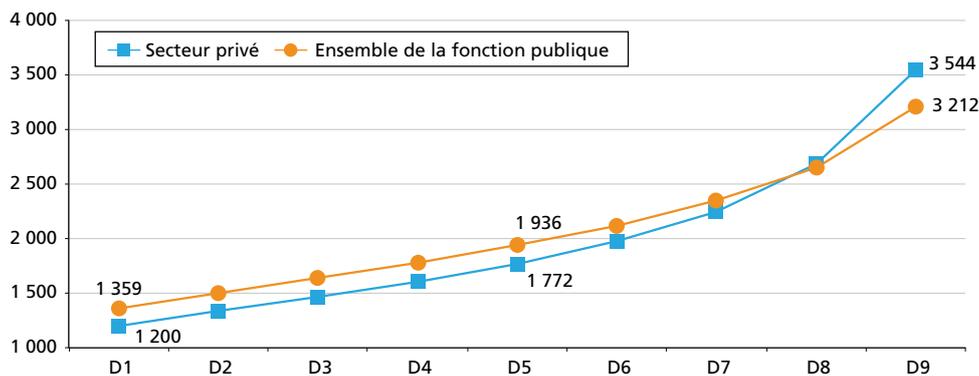
En 2013, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique (voir encadré 1) s'élève à 2 185 euros y compris bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 936 euros. Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 207 euros et le salaire net médian de 1 954 euros par mois, soit 1 % supérieur aux salaires moyens et médians y compris contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 194 euros et le salaire net médian à 1 763 euros.

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2013, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,36 dans la fonction publique et de 2,95 dans le secteur privé. Par rapport à 2012, ce ratio, appelé rapport inter-déciles (D9/D1), est en léger recul dans la fonction publique (-0,01 point), les augmentations de salaire ayant profité davantage au bas de la hiérarchie salariale (cf. infra). Inversement, ce ratio est en légère augmentation dans le secteur privé (+0,01), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé, en particulier les plus bas salaires (figure V 3.1-1). Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés⁵, s'élève à 1 359 euros dans la fonction publique, contre 1 200 euros dans le secteur privé soit un écart de 13,3 % de plus dans la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler au huitième décile (autour de 2 850-2 860 euros). Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 212 euros dans la fonction publique contre 3 544 euros mensuels dans le secteur privé.

Figure V 3.1-1 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2013

[en euro]



Source : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

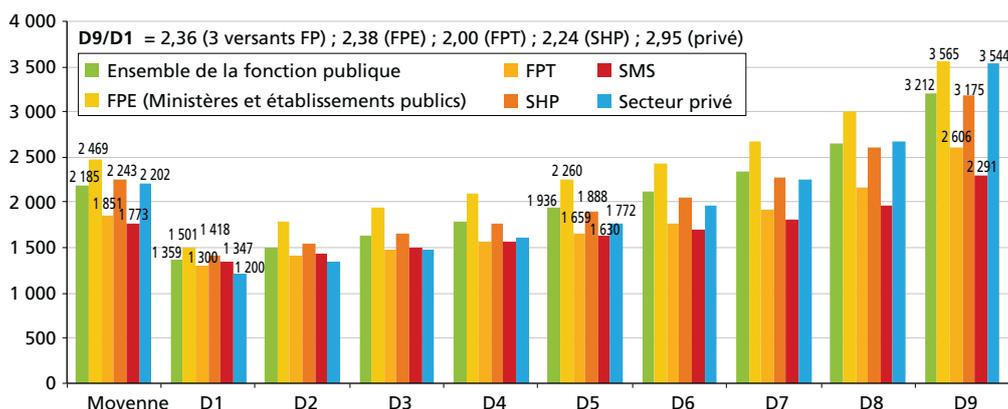
⁵ Par symétrie, le premier décile de salaire correspond également au niveau de salaire au-dessus duquel sont rémunérés les 90 % de la population les plus rémunérés.

Vues d'ensemble

3

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-2 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2013
[en euros]



Source : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : Agents du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

Encadré 1 : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique

Le champ de suivi des salaires dans les trois versants de la fonction publique s'élargit par rapport aux éditions précédentes. Il intègre désormais les agents du secteur social et médico-social, ce qui permet pour la première fois de publier des éléments de salaire relatifs à l'ensemble des agents de la fonction publique hospitalière d'une part et, à l'ensemble des agents de la fonction publique d'autre part.

Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger et est défini par versant de la façon suivante :

- dans la fonction publique de l'État (FPE), sont suivies les rémunérations des agents civils des ministères, des établissements publics administratifs (Épa) auxquels s'ajoutent les enseignants des établissements privés sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés. Ce champ exclut les militaires dans l'attente que les travaux d'expertise sur les données disponibles et leur comparabilité avec l'ensemble aboutissent. En outre, les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques jusqu'à l'édition 2013 (figures 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les agents titulaires civils et militaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont restreintes dans cette édition, comme dans la précédente, aux seuls agents titulaires civils, les données relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante. Les volontaires et les engagés du service civique sont exclus du champ.
- dans la fonction publique territoriale (FPT), sont suivies les rémunérations de l'ensemble des agents des collectivités locales et de leurs établissements publics y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires (marins-pompiers de Marseille). Ce champ exclut encore les assistants maternels et familiaux, pour lesquels des travaux d'expertise se poursuivent.

- **dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, sont suivies les rémunérations de l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, des établissements hospitaliers d'une part (qui représentent environ 9 postes sur 10 dans la FPH) et, des établissements sociaux et médico-sociaux (1 poste sur 10 de la FPH) d'autre part.

La FPH est composée :

- des agents du **secteur hospitalier public (SHP)** : il s'agit des agents hors internes, externes, exerçant dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610²) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation » (7364). A ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,1 million d'équivalents temps plein annualisés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Environ 80 % se situent dans les établissements publics et 20 % se répartissent à part égale dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif. Les rémunérations prises en compte pour les agents du SHP sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Le revenu salarial des PU-PH, c'est-à-dire les salaires nets totaux perçus au titre de l'ensemble de leurs activités dans la fonction publique, se partageait en 2011 entre 54,6 % de revenus issus des activités relevant de la FPH et 45,4 % de revenus issus des autres versants. **Par ailleurs, le SHP ayant historiquement été construit dans une finalité de comparaison entre secteur public et secteur privé, il comprend les agents de quatre établissements hospitaliers classés dans la FPE** (l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts et le CHU de Montpellier). **Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, ces établissements influencent peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble du SHP.** Pour des raisons historiques également et par souci de continuité avec les statistiques précédemment publiées, les bénéficiaires de contrats aidés sont généralement exclus du champ mais, ponctuellement, à des fins de comparaison avec les autres versants, des éléments salariaux sont calculés pour les bénéficiaires de contrats aidés (Figures V 3.1-3, V 3.1-4, V 3.1-6, V 3.1-10, V 3.1-11).
- des agents du **secteur social et médico-social (SMS)** : il s'agit de l'ensemble des agents, y compris bénéficiaires de contrats aidés, de la fonction publique hospitalière exerçant dans un établissement dont la catégorie juridique ne relève pas des « établissements d'hospitalisation » (7364) et dont l'activité économique principale relève de :
 - L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710 C, 8720 A, 8730 B et 8810 B).
 - L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710 B et 8891 B).
 - L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants en difficulté sociale (NAF 8790 A et 8899 A).
 - L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790 B, 8899 B et 8720 B).
 - L'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710 A et 8730 A).
 - L'accueil de jeunes enfants (NAF 8891 A).
 - L'aide par le travail (NAF 8810 C).
 - L'aide à domicile (NAF 8810 A).

Le SMS recoupe les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014). Le champ considéré ici est restreint aux établissements relevant de la FPH. Dans ce cadre, l'essentiel des établissements du SMS relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux. **Le suivi des rémunérations de ce secteur est proposé pour la première fois dans cette édition.** La décomposition du salaire brut entre traitement indiciaire et primes n'a pas encore pu être effectuée pour le SMS mais à vocation à l'être pour les éditions futures du rapport.

Les statistiques relatives aux rémunérations des agents de la FPH sont consolidées à partir du secteur hospitalier public et du secteur social et médico-social mais ne sont disponibles que pour les années 2012 et 2013. **Les établissements du SHP classés dans la FPE en sont exclus.**

Par ailleurs, un suivi est réalisé dans cette édition, pour la première fois, **des éléments de salaire sur l'ensemble de la fonction publique. Les salaires consolidés sur l'ensemble de la fonction publique sont bien calculés sans double compte des établissements du SHP classés dans la FPE.** Le champ correspond à l'ensemble des agents de la fonction publique, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, à l'exclusion des militaires, des assistants maternel et familiaux, des internes et externes des hôpitaux.

Le champ de suivi des salaires ne couvre donc pas complètement l'ensemble de l'emploi dans la fonction publique. En outre, il se base sur l'observation de postes, conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire, variable de contrôle, paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris désormais les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont provisoires.

L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein annualisé (voir définitions).

Dans la source « Système d'information sur les agents des services publics » (SIASP, Insee) utilisée pour le calcul des éléments salariaux, le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal. Devenue imposable en 2013, la contribution aux assurances santé complémentaires obligatoires versée par les employeurs rentre dans le calcul du salaire net fiscal, et donc dans les statistiques de salaire net, au titre d'un avantage en nature. Pour la fonction publique, seuls quelques établissements publics sont concernés. Cette mesure a été neutralisée dans le calcul des évolutions 2012-2013.

Le champ de suivi des salaires ne couvre donc pas complètement l'ensemble de l'emploi dans la fonction publique. En outre, il se base sur l'observation de postes, conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire, variable de contrôle, paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle **il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».**

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, **y compris désormais les bénéficiaires de contrats aidés.** Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont provisoires.

L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein annualisé (voir définitions).

Dans la source « Système d'information sur les agents des services publics » (SIASP, Insee) utilisée pour le calcul des éléments salariaux, le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal. Devenue imposable en 2013, la contribution aux assurances santé complémentaires obligatoires versée par les employeurs rentre dans le calcul du salaire net fiscal, et donc dans les statistiques de salaire net, au titre d'un avantage en nature. Pour la fonction publique, seuls quelques établissements publics sont concernés. Cette mesure a été neutralisée dans le calcul des évolutions 2012-2013.

Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents

Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 469 euros en 2013, voir figure V 3.1-2), que dans la fonction publique hospitalière (2 186 euros), et la fonction publique territoriale (1 851 euros). Au sein de la FPH, le salaire net moyen est plus élevé dans le secteur hospitalier public (SHP, 2 243 euros) que dans le secteur social et médico-social (SMS, 1 773 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 260 euros dans la FPE, 1 848 euros dans la FPH (dont 1 888 euros dans le SHP et 1 630 euros dans le SMS) et 1 659 dans la FPT. La hiérarchie salariale entre versants est conservée à tous les stades de la distribution, mais est davantage marquée en haut de la distribution. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport inter-déciles de 2,38 en 2013) et la FPH (2,21) (dont 2,24 dans le SHP et 1,70 dans le SMS) et plus modéré dans la FPT (2,0). Cette dispersion diminue par rapport à 2012 dans la FPE (-0,02) et le SHP (-0,03) et reste stable dans le SMS et la FPT⁶.

La comparaison des niveaux de salaires entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification, d'âge (ancienneté, expérience), de conditions d'emploi (statuts). Les mêmes précautions sont de rigueur pour traiter la question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (voir encadré 2).

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure cumulés : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et le secteur hospitalier public (SHP) que dans la fonction publique territoriale (FPT), le secteur social et médico-social (SMS) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT et le SMS que dans le SHP ; et l'écart de salaires entre cadres et non cadres est plus important dans le SHP. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique, notamment dans la fonction publique de l'État, que dans le privé, ce qui contribue à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE. La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (voir Figure V 3.1-3). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

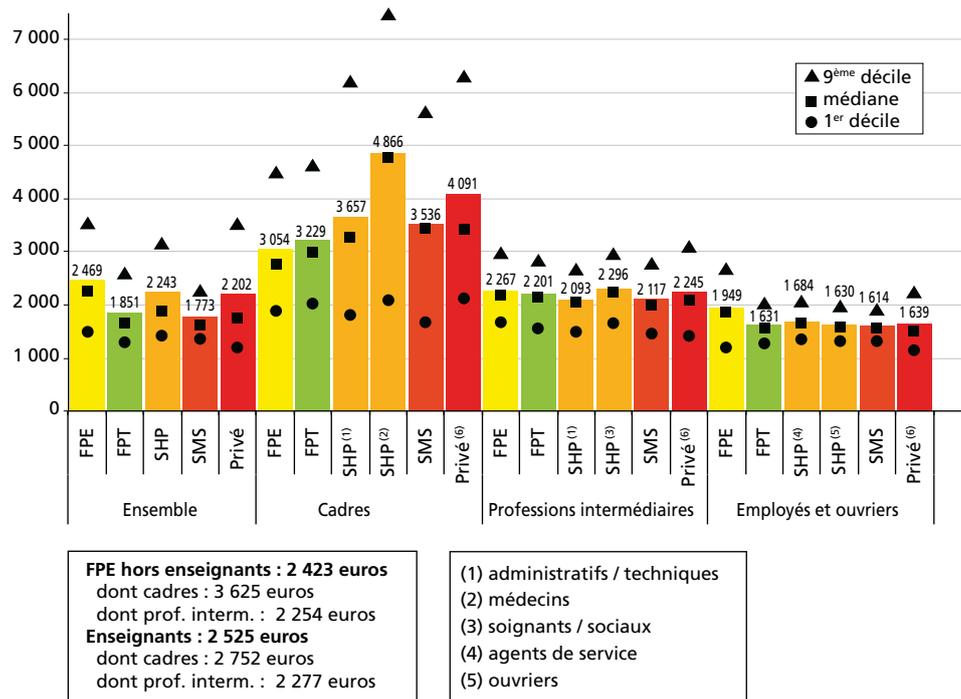
⁶ Pour en savoir plus sur la dispersion des salaires par catégorie socioprofessionnelle dans la fonction publique et le secteur privé, voir fiche thématique 6.3-1.

Vues d'ensemble

3

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2013 [en euros]



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : Agents du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

(6) Ces données sont issues d'une exploitation au 1/12^e des DADS (les autres données présentées sont issues d'une exploitation des DADS complètes).

En 2013, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 982 euros dans la FPE, 2 218 euros dans la FPT et 2 619 euros dans la FPH. Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont augmentées d'environ 1 % et sont de 3 019 euros dans la FPE, 2 238 dans la FPT et 2 636 euros dans la FPH (voir Figure V 3.1-4).

Figure V 3.1-4 : Salaires bruts mensuels (*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2013 (En euros)

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	9 ^{me} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	9 ^{me} décile
Ensemble	100,0	2 982	2 743	4 285	100,0	2 218	1 985	3 126	100,0	2 673	2 254	3 781	100,0	2 127	1 955	2 751
Fonctionnaires	73,8	3 149	2 866	4 440	79,4	2 287	2 058	3 176	76,1	2 471	2 290	3 330	67,0	2 242	2 051	2 890
dont catégorie A	47,5	3 455	3 098	4 920	7,2	3 882	3 613	5 428	19,6	2 951	2 715	3 945	5,7	3 483	3 047	5 586
dont catégorie B	14,3	2 885	2 836	3 561	11,3	2 733	2 677	3 398	18,4	2 782	2 814	3 397	10,3	2 579	2 484	3 263
dont catégorie C	11,8	2 243	2 158	2 781	61,0	2 017	1 934	2 502	38,0	2 071	2 021	2 521	51,0	2 035	1 984	2 405
Contractuels	15,6	2 505	2 190	3 950	17,4	2 033	1 763	2 907	15,2	1 931	1 803	2 492	27,9	1 882	1 790	2 210
Autres catégories et statuts	8,3	2 825	2 724	3 742	0,5	1 728	1 246	3 593	7,8	6 279	6 207	9 102	1,2	3 402	2 990	5 753
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	3 019	2 768	4 310	97,4	2 238	2 001	3 147	99,0	2 687	2 262	3 795	96,1	2 152	1 972	2 776
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 465	1 432	1 548	2,6	1 471	1 431	1 568	1,0	1 343	1 430	1 590	3,9	1 519	1 513	1 645
Femmes	59,4	2 793	2 627	3 935	57,8	2 123	1 908	2 978	76,1	2 522**	2 238**	3 440**	81,7	2 092	1 945	2 686
Hommes	40,6	3 258	2 970	4 814	42,2	2 351	2 115	3 336	22,9	3 333**	3 365**	6 707**	18,3	2 284	2 008	3 106
Moins de 30 ans	10,7	2 093	2 103	3 433	11,2	1 764	1 709	2 183	16,4	1 977**	1 953**	2 374**	17,1	1 803	1 765	1 547
30-39 ans	25,6	2 617	2 504	3 441	20,8	2 123	1 953	2 840	24,9	2 450**	2 189**	3 218**	21,8	2 036	1 949	1 662
40-49 ans	30,2	3 037	2 867	4 199	31,9	2 229	2 007	3 125	27,7	2 714**	2 306**	3 735**	31,2	2 139	2 014	1 682
50-59 ans	27,2	3 382	3 121	4 880	30,7	2 370	2 117	3 413	26,2	3 091**	2 658**	4 386**	26,6	2 318	2 072	1 657
60 ans et plus	6,3	3 981	3 656	6 132	5,3	2 618	2 225	4 142	3,7	4 586**	3 327**	8 460**	3,2	2 768	2 222	1 647

Sources : SIASP, Insee, Drees, DGCL-DsI et DGAPP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Déduction faite des cotisations salariales, le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 469 euros dans la FPE (voir Figure V 3.1-5), 1 851 euros dans la FPT et 2 186 euros dans la FPH soit des taux de cotisation moyens de 17,2 % dans la FPE, 16,6 % dans la FPT et 16,5 % dans la FPH. Au sein de la FPH, le salaire net mensuel moyen est de 2 231 euros dans le SHP (2 243 euros hors bénéficiaires de contrats aidés) et de 1 773 euros dans le SMS (1 795 euros hors bénéficiaires de contrats aidés). L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est identique à celui sur le salaire brut.

Parmi ses fonctionnaires, l'État compte une grande proportion d'agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants⁷) deux fois plus élevée que dans le SHP et de six à huit fois plus élevée que dans la FPT et le SMS. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2013, il s'élève à 2 627 euros dans la FPE, 2 067 euros dans le SHP, 1 915 euros dans la FPT et à 1 882 euros dans le SMS. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 10 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est également plus haut dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2013, il est de 2 028 euros dans la FPE, de 1 664 euros dans la FPT, de 1 582 euros dans le SHP et de 1 540 euros dans le SMS. La hiérarchie sur les salaires médians est nettement resserrée avec un salaire net médian des contractuels de la FPE de 1 662 euros contre 1 540 euros dans le SMS.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant⁸ si bien que la dispersion des salaires y est très importante sauf dans la fonction publique d'État.

⁷ En 2013, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 883 euros, dont 2 625 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 738 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

⁸ Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers d'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie regroupe les apprentis, les collaborateurs de cabinet et les éventuels PACTE puisque les assistants maternels et familiaux sont à ce stade exclus du champ retenu pour le suivi des salaires. Sur le champ du secteur hospitalier public (SHP), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins. Sur le champ du secteur social et médico-social (SMS), cette catégorie regroupe essentiellement les médecins et les assistants familiaux.

Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					SHP					SMS				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	100,0	2 469	2 260	1 501	3 965	100,0	1 851	1 659	1 300	2 606	100,0	2 231	1 881	1 405	3 163	100,0	1 773	1 630	1 347	2 291
Fonctionnaires	73,8	2 627	2 378	1 755	3 718	79,4	1 915	1 724	1 385	2 657	76,1	2 067	1 914	1 495	2 781	67,0	1 882	1 719	1 460	2 414
dont catégorie A	47,5	2 883	2 574	1 924	4 122	7,2	3 260	3 026	2 195	4 586	19,6	2 471	2 271	1 777	3 305	5,7	2 941	2 546	1 825	4 794
dont catégorie B	14,3	2 400	2 353	1 649	2 958	11,3	2 284	2 235	1 747	2 852	18,4	2 321	2 343	1 730	2 840	10,3	2 158	2 074	1 596	2 720
dont catégorie C	11,8	1 880	1 808	1 473	2 321	61,0	1 689	1 622	1 358	2 098	38,0	1 736	1 697	1 430	2 108	51,0	1 708	1 663	1 441	2 014
Contractuels	15,6	2 028	1 781	1 188	3 166	17,4	1 664	1 447	1 216	2 358	15,2	1 582	1 479	1 258	2 033	27,9	1 540	1 466	1 302	1 801
Autres catégories et statuts	8,3	2 256	2 162	1 622	3 020	0,5	1 522	1 157	1 016	2 941	7,8	5 253	5 173	2 668	7 639	1,2	2 849	2 456	1 258	4 758
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	2 500	2 280	1 581	3 588	97,4	1 869	1 673	1 327	2 623	99,0	2 243	1 888	1 418	3 175	96,1	1 795	1 644	1 373	2 313
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 202	1 175	1 144	1 271	2,6	1 207	1 175	1 156	1 287	1,0	1 102	1 174	700	1 305	3,9	1 247	1 242	1 172	1 351
Femmes	59,4	2 308	2 160	1 444	3 260	57,8	1 769	1 595	1 289	2 479	76,1	2 104**	1 888**	1 414**	2 873**	81,7	1 743	1 622	1 347	2 239
Hommes	40,6	2 706	2 453	1 608	4 016	42,2	1 963	1 769	1 329	2 783	22,9	2 707**	1 979**	1 429**	5 623**	18,3	1 906	1 662	1 349	2 601
Moins de 30 ans	10,7	1 726	1 726	1 176	2 235	11,2	1 464	1 415	1 174	1 817	16,4	1 643**	1 620**	1 303**	1 990**	17,1	1 491	1 459	1 270	1 707
30-39 ans	25,6	2 165	2 063	1 525	2 862	20,8	1 773	1 638	1 325	2 371	24,9	2 045**	1 830**	1 419**	2 698**	21,8	1 699	1 624	1 370	2 014
40-49 ans	30,2	2 515	2 360	1 620	3 500	31,9	1 862	1 680	1 339	2 608	27,7	2 289**	1 928**	1 459**	3 138**	31,2	1 787	1 678	1 393	2 254
50-59 ans	27,2	2 803	2 574	1 706	4 056	30,7	1 976	1 763	1 338	2 841	26,2	2 580**	2 210**	1 514**	3 694**	26,6	1 934	1 721	1 366	2 656
60 ans et plus	6,3	3 310	3 013	1 802	5 104	5,3	2 181	1 851	1 346	3 448	3,7	3 658**	2 766**	1 546**	7 120**	3,2	2 310	1 843	1 354	3 927

Sources : SIASP, Insee, Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Encadré 2 : des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contrastés selon le type d'employeur

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,9 % à celui des hommes en 2013) que dans le secteur privé (19,0 %, voir Fiche thématique 6.3-3). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (21,8 %) en raison d'écarts importants dans le SHP (22,3 %) alors qu'ils sont réduits à 8,5 % dans le SMS. Viennent ensuite la FPE (14,7 %) et la FPT (9,9 %, voir Figure V 3.1-5 et fiche thématique 6.3-3).

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique⁹.

A partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, Meurs et al. (2015) ont mis en évidence que les caractéristiques observables associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes expliquent les deux tiers de la différence constatée.

De plus, l'écart de salaire moyen varie en fonction de la plus ou moins grande dispersion des salaires. Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations est mécaniquement plus prononcée dans le secteur privé où la dispersion est relativement forte que dans la fonction publique, et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT pourrait résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé.

Meurs et al. (2015) ont également confirmé l'existence d'une forme de plafond de verre : tant dans la fonction publique de l'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder. Seule une très faible part de l'écart des probabilités relatives entre femmes et hommes provient de différences de caractéristiques observables individuelles (diplôme, âge, etc.), et ce quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

Par ailleurs, Narcy et al. (2015) ont mis en évidence que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire. Inversement, la naissance d'un enfant semble engendrer une prime pour les hommes. Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Lebon et al. (2015) analysent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et de la catégorie hiérarchique. Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. A 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6 % à 8 % selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

⁹ Pour la synthèse des résultats, voir DGAFP (2015). Pour les rapports complets de recherche, voir Meurs et al. (2015), Narcy et al. (2015) ainsi que Lebon et al. (2015).

Baisse du salaire net moyen de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2013

En 2013, dans un contexte d'effets d'entrées-sorties marqués (voir infra), dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire brut moyen a augmenté de 0,8 % en euros courants (+0,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir Figure V 3.1-6). Les augmentations ont été plus fortes dans le bas de la hiérarchie salariale (+1,2 % pour le premier décile de salaire brut) que dans le haut (+0,5 % au neuvième décile), en lien avec la revalorisation du minimum de traitement intervenue au 1^{er} janvier 2013 qui a profité aux plus bas salaires.

En 2013, le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2013 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. S'y ajoute, pour les agents concernés, la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires appliquée à partir de septembre 2012 dont l'effet se fait sentir en année pleine en 2013. Le salaire net moyen a augmenté de 0,4 % en euros courants (+0,4 % également hors bénéficiaires de contrats aidés). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation de +0,9 %¹⁰ (y compris tabac), le salaire net moyen a diminué de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique.

L'évolution en euros courants du salaire ralentit fortement en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique. Le salaire net moyen a augmenté de 0,1 % en euros courants dans la FPE (après +1,2 % en 2012), de +0,7 % dans la FPT (après +1,4 % en 2012) et de +0,6 % dans la FPH. Au sein de la FPH, le salaire net a évolué en 2013 de +0,6 % dans le SHP (après +1,4 % en 2012), tandis qu'il a évolué façon plus dynamique dans le SMS (+1,0 %). Dans la FPE et dans l'ensemble de la FPH, les augmentations sont plus fortes dans le bas de la distribution des salaires (respectivement +1,0 % et +0,8 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut de la distribution (respectivement -0,2 % et +0,5 % pour le neuvième décile de salaire net). Inversement dans la FPT, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le haut de la distribution (+1,0 % pour le neuvième décile de salaire net). C'est également le cas, au sein de la FPH, pour le SMS (+1,0 % pour le neuvième décile de salaire net).

Du fait d'une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) en ralentissement (+0,9 % après +2,0 % en 2012), l'évolution du salaire net en euros constants est plus faible qu'en 2012 : en 2013, le salaire net moyen diminue de 0,7 % en euros constants dans la FPE comme en 2012, de 0,1 % dans la FPT (-0,6 % en 2012), et de 0,2 % dans le SHP (-0,6 % en 2012). Dans le SMS, le salaire net moyen augmente de 0,1 % en euros constants. Au total, dans l'ensemble de la FPH, le salaire net moyen diminue de 0,2 % en euros constants.

¹⁰ En 2013, l'indice des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 0,7 %.

Vues d'ensemble

3

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-6 : Évolution en euros courants du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique et ses trois versants en 2013
[en %]

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	0,7	0,4	0,6	0,3	1,0	0,7	0,5	0,1
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	0,8	0,4	0,6	0,3	1,2	0,9	0,5	0,1
FPE (Ministères et établissements publics)	0,5	0,1	0,4	0,0	1,3	1,0	0,2	-0,2
FPT	1,1	0,8	0,9	0,6	0,9	0,5	1,4	1,0
FPH	1,0	0,6	0,6	0,3	1,2	0,8	0,9	0,5
SHP (hors contrats aidés) (**)	1,0	0,6	0,6	0,2	1,2	0,9	0,9	0,5
SMS	1,2	1,0	1,1	0,7	0,7	0,7	1,3	1,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique hospitalière : Secteur hospitalier public restreint à la FPH et secteur social et médico-social, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (encadré 1).

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Figure V 3.1-7 : Évolution en euros courants du salaire net mensuel (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	0,1	0,0	1,0	-0,2	0,8	0,6	0,5	1,0	0,6	0,2	0,8	0,4	1,0	0,7	0,7	1,0
Fonctionnaires	0,2	0,1	0,2	-0,1	0,9	0,8	0,9	1,2	0,1	0,1	0,4	-0,1	0,7	0,4	0,6	0,9
<i>dont catégorie A</i>	-0,1	-0,1	0,0	-0,2	0,5	0,7	0,9	-0,1	0,2	-0,2	0,8	0,0	0,6	-1,0	0,0	2,5
<i>dont catégorie B</i>	0,5	0,4	0,4	0,7	1,5	1,4	1,3	1,7	-0,4	-0,4	-0,2	-0,5	0,4	0,0	0,5	0,7
<i>dont catégorie C</i>	0,4	0,4	1,2	0,2	0,5	0,6	0,8	0,4	0,2	0,3	0,6	0,0	0,5	0,5	0,5	0,2
Contractuels	0,6	2,4	0,2	-0,9	1,0	0,7	0,9	1,2	1,1	1,2	1,4	0,5	1,4	1,5	0,8	1,4
Autres catégories et statuts	-0,3	-0,2	-0,4	-0,2	-1,7	1,2	1,4	-0,8	1,6	1,5	0,3	1,9	9,4	21,1	7,3	3,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,1	0,0	0,8	-0,2	0,9	0,8	0,8	1,1	0,6	0,2	0,9	0,5	1,1	0,8	1,0	1,2
Bénéficiaires de contrats aidés	1,5	1,1	1,3	1,5	2,5	1,1	7,7	1,5	2,5	1,1	3,3	-0,1	2,6	3,7	6,9	1,6
Femmes	0,2	0,2	0,8	-0,1	1,0	0,7	0,7	1,7	0,6**	0,3**	0,9**	0,2**	0,9	0,8	0,8	0,6
Hommes	0,2	-0,1	1,0	-0,0	0,5	0,6	0,3	0,3	0,9**	0,2**	0,7**	1,9**	1,7	0,9	0,4	3,2
Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,9	-0,4	-0,6	-0,5	0,7	-0,8	1,1**	1,2**	1,2**	0,6**	0,9	0,8	0,1	0,8
30-39 ans	-0,3	-0,3	0,9	-0,3	0,8	0,8	0,9	0,6	1,0**	0,6**	0,7**	1,6**	1,1	1,0	0,9	0,7
40-49 ans	-0,2	-0,3	0,7	-0,4	1,0	0,8	1,0	1,3	0,1**	-0,2**	0,5**	-0,4**	1,0	0,7	0,9	1,1
50-59 ans	-0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,5	0,6	1,0	0,2	-0,0**	-0,8**	0,1**	0,0**	0,5	0,4	1,2	-0,2
60 ans et plus	-1,0	-1,2	-0,9	-1,0	0,4	0,6	0,9	0,0	-1,0**	-2,3**	0,0**	0,8**	0,8	0,3	1,2	-4,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2013 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,1 % ; le salaire net médian est resté stable ; le premier décile a augmenté de 1,0 % et le neuvième décile a diminué de 0,2 %.

Pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPT, les évolutions du salaire brut sont essentiellement portées par l'évolution du traitement indiciaire, dans un contexte de ralentissement des primes

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut, le traitement brut, et une partie indemnitaires, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Les primes et indemnités incluent également ici les montants versés dans le cadre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA, voir infra et voir encadré 3) versée en 2013 et portant sur la période décembre 2009-décembre 2012 ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne temps (voir encadré 4).

En 2013 dans la FPE, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 3 110 euros composé de 2 412 euros de traitement indiciaire brut et de 698 euros de primes et indemnités (dont 25 euros d'indemnité de résidence et 33 euros de supplément familial de traitement, voir Figure V 3.1-8). Dans la FPT, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 287 euros, dont 1 755 euros de traitement indiciaire brut et 532 euros de primes et indemnités

(y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). Dans le SHP¹¹, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 471 euros composé de 1 902 euros de traitement indiciaire brut et de 568 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement).

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,4 % dans la FPE (20,6 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), 23,3 % dans la FPT et 23,0 % dans le SHP.

Par rapport à 2012, l'évolution du traitement indiciaire ralentit en 2013 dans la FPE (+0,7 % après +1,4 % en 2012), tandis qu'elle accélère dans la FPT (+1,6 % après +0,8 % en 2012). Dans le SHP, l'évolution du traitement indiciaire en 2013 est modérée (+0,4 %). L'évolution des primes a fortement ralenti dans la FPE (+0,3 % en euros courants après +2,4 % en 2012¹²) et la FPT (+0,2 % après +4,7 % en 2012). Les primes ont augmenté de façon relativement plus dynamique dans le SHP (+1,1 %). Au total, la part des primes a légèrement reculé dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE (-0,1 point) et de la FPT (-0,3 point) et s'est accrue de 0,1 point dans le SHP.

En 2013, les évolutions salariales sont essentiellement portées par l'évolution du traitement indiciaire dans la FPE (contribution de +0,6 % à l'évolution totale du salaire brut) et la FPT (l'évolution du traitement indiciaire explique presque totalement l'évolution du salaire brut total). Dans le SHP, l'évolution du salaire brut repose pour moitié sur l'évolution du traitement indiciaire et pour moitié sur l'évolution des primes. L'évolution du salaire net moyen des fonctionnaires est affectée par l'évolution des cotisations sociales qui pèsent à hauteur de -0,5 % dans la FPE et le SHP et de -0,6 % dans la FPT.

Le taux de prélèvements sociaux diffère légèrement d'un versant à l'autre en raison du poids légèrement différent des primes mais la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2013 dans chaque versant de la fonction publique, pour s'établir à 16,6 % dans la FPE, 16,2 % dans la FPT et 16,3 % dans le SHP.

¹¹ Pour la fonction publique hospitalière, la décomposition du salaire brut entre traitement indiciaire et primes n'est disponible à ce stade que pour les agents du secteur hospitalier public.

¹² Hors IR et SFT, les primes et indemnités dans la FPE ont augmenté en 2013 de 0,2 %, après + 3,0 % en 2012.

Figure V 3.1-8 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen (*) des fonctionnaires de la fonction publique en 2013

	Fonctionnaires des ministères de la FPE				Fonctionnaires de la FPT				Fonctionnaires du SHP			
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	3 091	3 110	0,6	0,7	2 259	2 287	1,3	1,5	2 457	2 471	0,5	0,6
- Traitement brut	2 395	2 412	0,7	0,6	1 727	1 755	1,6	1,4	1 895	1 902	0,4	0,3
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	696	698	0,3	0,1	532	532	0,2	0,0	562	568	1,1	0,3
dont indemnité de résidence (IR) ⁽¹⁾	25	25	1,2	0,0								
dont supplément familial (SFT) ⁽¹⁾	33	33	1,5	0,0								
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	638	639	0,2	0,0								
dont ensemble des heures supplémentaires	85	84	-1,7	-0,1								
dont heures supplémentaires exonérées	58		-100,0	-2,2	24	0	-98,8	-1,3	19	0	-97,9	-0,9
Part des primes (en % du salaire brut)	20,6	20,6	0,0	0,0	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,5	22,4	0,0	0,0	23,5	23,3	0,0	0,0	22,9	23,0	0,0	0,0
Cotisations sociales	503	515	2,4	-0,5	360	372	3,2	-0,6	392	403	2,7	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	261	271	3,9	-0,4	183	193	5,4	-0,5	200	209	4,8	-0,5
- CSG et CRDS (c)	242	244	0,8	-0,1	177	179	1,0	-0,1	193	194	0,6	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 588	2 594	0,2	0,2	1 899	1 915	0,9	0,9	2 065	2 068	0,1	0,1
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 588	2 594	0,2	0,2	1 899	1 915	0,9	0,9	2 065	2 068	0,1	0,1

Source : SIASP, Insee, Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

(1) Rapportés à l'effectif totale et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisation vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée sur l'évolution du salaire moyen dans la fonction publique de l'État

L'évolution, sur une période donnée, du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), qui se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE. Au-delà du renouvellement des agents, les mouvements d'entrée-sorties peuvent également intégrer des transferts de personnels dont l'effet sur l'évolution du salaire moyen est plus incertain. Toutefois, en 2013, le nombre de postes transférés de l'État vers les collectivités s'étant nettement réduit¹³, l'effet peut être négligé. Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2013 que l'année précédente dans la FPE (-1,3 % après -0,8 %, voir figure V 3.1-9) et le SHP (-0,9 % après -0,4 %), dans un contexte de hausse des départs à la retraite, et enregistre un léger recul dans la FPT (-0,8 % après -1,0 %). L'année 2012 avait été marquée par un recul du nombre de départs lié à la suppression du départ anticipé pour parents de trois enfants et au décalage de l'âge légal.

En 2013, si la structure des emplois en termes de corps, grade et échelons était restée identique à celle de l'année précédente, le salaire net moyen aurait diminué dans la FPE (-0,1 %) et le SHP (-0,2 %). Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires ont contribué à l'évolution du salaire net moyen à hauteur de +0,2 % dans la FPE et de +0,8 % dans le SHP (voir figure V 3.1-9). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : les promotions et avancements individuels des personnes en place, l'effet d'entrées-sorties. En 2013, dans la FPE, ces deux composantes de l'évolution du salaire moyen que sont l'évolution à structure constante et l'effet de structure ralentissent par rapport à l'année précédente.

¹³ Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

Figure V 3.1-9 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans les trois versants de la fonction publique en 2013
[en %]

Évolution 2013/2012	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		SHP		SMS	
	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾
Salaire moyen								
Salaire brut	0,5	-0,4	1,1	0,2	1,0	0,1	1,2	0,4
Salaire net de prélèvements	0,1	-0,7	0,8	-0,1	0,6	-0,2	1,0	0,1
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,3		-0,8		-1,0		-0,9	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2		nd		0,8		nd	
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,2	-0,6	nd	nd	0,2	-0,7	nd	nd
Salaire net de prélèvements	-0,1	-0,9	nd	nd	-0,2	-1,0	nd	nd
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	1,8	0,9	1,9	1,1	1,9	1,0	2,2	1,3
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	1,4	0,5	1,6	0,8	1,6	0,7	1,9	1,1
Inflation hors tabac	0,9		0,9		0,9		0,9	

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013).

Note : l'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) a augmenté en 2013 de 0,7 % en euros constants

Dans l'ensemble de la fonction publique, 64,7 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2012 (65,9 % hors bénéficiaires de contrats aidés) ont travaillé 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail. Ils sont 62,3 % dans la FPE, 66,7 % dans la FPT et 69,9 % dans la FPH (dont 73,3 % dans le SHP et 64,6 % dans le SMS, voir Figure V 3.1-12). Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, surtout dans la FPE et la FPT, une partie d'entre eux étant employés pour des durées déterminées. Enfin, les bénéficiaires de contrats aidés sont moins nombreux encore à être dans ces conditions sur deux années consécutives, entre un sur six dans la FPE et un sur seize dans le SHP.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2012 et 2013 chez le même employeur avec la même quotité de travail. Elle a augmenté de 1,5 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique (+1,5 % hors contrats aidés, voir Figure V 3.1-10). Dans chaque versant (voir Figure V 3.1-11), l'évolution de la RMPP a ralenti en euros courants, fortement dans la FPE (+1,4 % après +2,0 % en 2012), et la FPT (+1,6 % après +2,4 %) et dans une moindre mesure dans le SHP (+1,6 % après +1,8 %). Dans le SMS, la RMPP nette augmente de 1,9 % en euros courants. Dans l'ensemble de la FPH, la RMPP nette progresse de 1,6 % en euros courants.

Vues d'ensemble

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Au sein de l'ensemble de la fonction publique, le salaire net a baissé en euros courants de plus de 3,8 % pour 10 % des agents présents tout au long de 2012 et 2013; au sein de la FPE, les 10 % des agents ayant eu la plus faible évolution de leur salaire net ont enregistré une baisse de plus de 4,0 %. Elle est de plus de 2,9 % pour ceux des collectivités, de plus de 4,5 % dans la FPH (de plus de 4,6 % pour les agents hospitaliers et de plus de 3,6 % dans le SMS, voir Figure V 3.1-11).

Le salaire net a diminué, en euros courants entre 2012 et 2013, pour 34,7 % des agents en place dans l'ensemble de la fonction publique : pour 38,1 % des agents de la FPE, 29,3 % de ceux de la FPT, 36,2 % de ceux de la FPH (36,5 % de ceux relevant du SHP et 33,0 % des agents du SMS, voir Figure V 3.1-12). Les baisses de salaire net nominal sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement car le salaire brut a diminué en euros courants pour 29,7 % des agents dans la fonction publique, 32,5 % des agents de la FPE, 24,8 % de ceux de la FPT, 31,7 % de ceux de la FPH (31,9 % de ceux relevant du SHP et 28,7 % des agents du SMS). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie. A l'autre extrémité, le salaire net a augmenté de plus de 7,8 % pour 10 % des agents de la fonction publique en place les deux années ; par versant, pour les 10 % des agents en place ayant bénéficié des augmentations les plus fortes, le salaire net a augmenté de plus de 8,0 % en euros courants dans la FPE, de plus de 6,7 % dans la FPT, de plus de 8,8 % dans la FPH (de plus de 8,9 % dans le SHP et de plus de 7,8 % dans le SMS, voir Figure V 3.1-11).

Figure V 3.1-10 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire des agents en place en 2012 et 2013 (*) dans la fonction publique et ses trois versants [en %]

	Rémunération moyenne (RMPP)		Rémunération médiane		1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	1,9	1,5	1,4	1,1	-3,1	-3,8	7,8	7,8
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	1,9	1,5	1,4	1,1	-3,1	-3,8	7,8	7,8
FPE (Ministères et établissements publics)	1,8	1,4	1,3	0,9	-3,4	-4,0	8,2	8,0
FPT	1,9	1,6	1,6	1,3	-2,2	-2,9	6,8	6,7
FPH	1,9	1,6	1,4	1,2	-3,7	-4,5	8,5	8,8
SHP (hors contrats aidés) (**)	1,9	1,6	1,4	1,2	-3,8	-4,6	8,6	8,9
SMS	2,2	1,9	1,5	1,2	-2,9	-3,6	7,6	7,8

Source : SIASP, Insee, Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique hospitalière : Secteur hospitalier public restreint à la FPH et secteur social et médico-social.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (encadré 1).

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a évolué en moyenne de 1,4 % en euros courants dans la FPE. Pour la moitié des agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a augmenté de plus de 0,9 %.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix, la RMPP nette a augmenté de 0,7 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique (voir Figure V 3.1-10). L'évolution de l'indice des prix étant plus modérée qu'en 2012, la RMPP accélère en euros constants dans chacun des versants : +0,5 % dans la FPE (après +0,0 %), dans la FPT (+0,8 % après +0,4 %) et dans le SHP (+0,7 % après -0,1 %). En 2013, la RMPP nette augmente de 1,1 % en euros constants dans le SMS et de 0,8 % dans l'ensemble de la FPH. En 2013, pour 46,0 % des agents en place dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix. Ils sont 49,1 % dans la FPE (après 54,2 % en 2012), 42,1 % dans la FPT (47,1 % en 2012), 46,3 % dans la FPH. Au sein de la FPH, ils sont 46,5 % dans le SHP (52,3 % en 2012) et 45,0 % dans le SMS (voir Figure V 3.1-12).

Dans la FPE, la RMPP nette moyenne augmente du même ordre de grandeur selon les catégories de fonctionnaires (de +1,3 à +1,4 % en euros courants, soit de +0,5 à +0,6 % en euros constants), l'éventail des évolutions individuelles étant toutefois plus marqué pour les agents de catégorie A. La rémunération nette moyenne des agents relevant des autres catégories et statuts augmente de +0,2 % en euros constants. Pour les 35,6 % des contractuels présents les douze mois des deux années, la RMPP nette progresse de +0,9 % en euros constants.

Dans la FPT, la RMPP nette évolue de façon plus dynamique pour les fonctionnaires de catégorie A et B (respectivement +1,4 % et +1,5 % en euros constants) que pour ceux relevant de la catégorie C (+0,3 % en euros constants). Les contractuels et les agents relevant des autres catégories et statuts, nettement moins souvent présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail (respectivement 36,9 % et 17,7 % d'entre eux) ont bénéficié d'évolutions de leur RMPP nette plus favorables (respectivement +1,7 % et +3,0 % en euros constants).

Dans le SHP, la RMPP nette des fonctionnaires de catégorie A est plus dynamique (+1,2 % en euros constants) que celle des catégories B et C (-0,1 % en euros constants chacune). La RMPP nette des agents relevant des autres catégories et statuts progresse de +2,3 % en euros constants : les médecins, qui composent l'essentiel de cette catégorie, ont bénéficié en 2013 de la mise en place de l'Indemnité d'Engagement de Service Public Exclusif (IESPE). La RMPP nette moyenne des contractuels ayant travaillé 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité (53,2 % des contractuels de 2012) a augmenté de +1,8 % en euros constants.

Dans les trois versants de la fonction publique, la baisse de pouvoir d'achat du salaire net moyen a concerné en premier lieu les fonctionnaires, dans des proportions sensiblement différentes toutefois : 49,1 % d'entre eux dans la FPE ont eu une évolution salariale inférieure à l'inflation¹⁴, 42,7 % d'entre eux dans la FPT, 48,4 % dans le SHP et 45,0 % dans le SMS (voir Figure V 3.1-12). Les agents relevant des autres catégories et statuts de la FPE ont été également particulièrement concernés (55,7 %). Les contractuels ont été affectés dans des proportions légèrement moindres : 42,2 % dans la FPE, 37,7 % dans la FPT, 38,2 % dans le SHP et 37,0 % dans le SMS.

¹⁴ Mesurée ici par l'indice des prix à la consommation y compris tabac.

Figure V 3.1-II : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des agents en place en 2012 et 2013 (*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			SHP			SMS			
	Salaires moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles Salaires médian	1 ^{er} décile	Salaires moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles Salaires médian	1 ^{er} décile	Salaires moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles Salaires médian	1 ^{er} décile	Salaires moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	1,4	0,9	-4,0	1,6	1,3	-2,9	1,6	1,2	-4,6	1,9	1,2	-3,6	7,8
Fonctionnaires	1,4	0,9	-3,9	1,5	1,3	-3,0	1,6	1,0	-4,7	1,8	1,1	-3,8	7,5
dont catégorie A	1,4	0,8	-4,2	2,2	1,9	-1,5	2,1	2,0	-4,9	4,0	2,4	-3,4	12,0
dont catégorie B	1,4	1,1	-2,9	2,5	2,3	-1,8	2,7	0,4	-4,3	2,6	1,3	-3,7	9,1
dont catégorie C	1,3	1,1	-3,6	1,1	1,1	-3,3	0,8	0,9	-4,7	1,2	1,0	-3,8	6,7
Contractuels	1,8	1,2	-4,0	2,6	1,7	-2,6	2,7	1,8	-3,9	2,6	1,4	-2,2	8,3
Autres catégories et statuts	1,1	0,4	-5,0	3,9	2,2	-1,3	3,2	2,6	-5,4	3,7	2,3	-5,8	20,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,4	0,9	-4,0	1,6	1,3	-2,9	1,6	1,2	-4,6	1,9	1,2	-3,6	7,8
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	1,1	-2,2	4,9	3,0	-0,3	5,4	1,8	-2,9	2,7,5	3,0	-0,0	14,4
Femmes	1,6	1,0	-3,7	1,7	1,3	-2,7	1,4**	1,1**	-4,8**	1,7	1,2	-3,7	7,7
Hommes	1,2	0,9	-4,4	1,6	1,3	-3,1	2,1**	1,3**	-4,3**	2,9	1,3	-3,0	8,6
Moins de 30 ans	1,6	1,1	-5,4	2,5	1,8	-3,1	2,1**	2,1**	-6,5**	3,0	1,8	-3,3	9,4
30-39 ans	1,8	1,3	-4,3	2,2	1,6	-2,7	2,5**	1,7**	-5,0**	2,4	1,6	-3,1	8,5
40-49 ans	1,5	0,9	-4,0	1,5	1,3	-3,0	1,8**	1,1**	-4,0**	1,6	1,1	-3,6	7,3
50-59 ans	1,2	0,8	-3,6	1,3	1,1	-2,9	1,0**	0,5**	-4,3**	1,5	0,9	-3,8	7,4
60 ans et plus	0,6	0,4	-4,0	1,0	1,0	-3,2	0,2**	0,3**	-6,0**	3,2	0,8	-3,6	7,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a évolué en moyenne de 1,4 % en euros courants dans la FPE. Pour la moitié des agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a augmenté de plus de 0,9 %. Il a diminué de plus de 4,0 % pour 10 % des agents et augmenté de moins de 8,0 % pour 90 % des agents.

Figure V 3.1-12 : Proportion d'agents en place en 2012 et 2013 dont le salaire net a diminué en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT		SHP		SMS				
	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (en %)			
Ensemble	62,3	38,1	49,1	66,7	29,3	42,1	73,3	36,5	46,5	64,6	33,0	45,0
Fonctionnaires	68,0	37,9	49,1	75,5	29,6	42,7	77,8	38,1	48,4	77,4	35,0	47,0
dont catégorie A	70,4	40,4	50,5	72,0	27,3	37,6	70,4	32,9	40,7	69,8	29,0	37,0
dont catégorie B	65,3	34,5	47,0	70,9	21,8	31,2	78,5	45,2	54,9	74,8	36,0	46,0
dont catégorie C	62,4	31,5	45,5	76,7	31,2	45,2	81,4	37,2	48,9	78,8	36,0	48,0
Contractuels	35,6	31,8	42,2	36,9	27,3	37,7	53,2	28,4	38,2	42,5	25,0	37,0
Autres catégories et statuts	72,9	45,8	55,7	17,7	34,3	41,5	76,1	31,5	39,1	44,5	40,0	45,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	63,5	38,2	49,2	68,3	29,4	42,2	73,9	36,5	46,6	66,6	33,0	45,0
Bénéficiaires de contrats aidés	16,0	18,8	30,1	8,3	11,0	17,6	6,2	18,6	26,9	10,4	10,0	16,0
Femmes	59,7	36,7	48,5	60,5	28,1	41,5	72,5**	36,9**	47**	63,5	34,0	45,0
Hommes	66,1	39,9	49,8	75,2	30,7	42,8	78,8**	35,5**	45,3**	69,8	31,0	41,0
Moins de 30 ans	34,4	37,2	45,8	43,7	24,2	35,0	59,7**	30,4**	37,8**	40,5	26,0	35,0
30-39 ans	60,7	35,9	45,5	66,7	24,9	37,1	69,1**	31,3**	40,4**	61,6	28,0	39,0
40-49 ans	72,0	38,2	49,4	73,7	29,7	42,9	82,3**	35,8**	46,6**	74,4	35,0	46,0
50-59 ans	69,0	39,1	51,3	73,6	32,1	45,4	81,6**	43,6**	54,6**	73,8	37,0	49,0
60 ans et plus	42,1	44,4	56,2	40,5	35,2	48,0	51,9**	45,5**	56,2**	39,7	38,0	50,0

Sources : S/ASP, Insee, Traitement Insee, Drees, DGCL-Desj et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013 dans la FPE, l'évolution en euros courants du salaire net a été négative pour 38,1 % des agents ; l'évolution en euros constants a été négative pour 49,1 % des agents.

La RMPP est plus dynamique pour les agents les plus jeunes et les agents les moins rémunérés

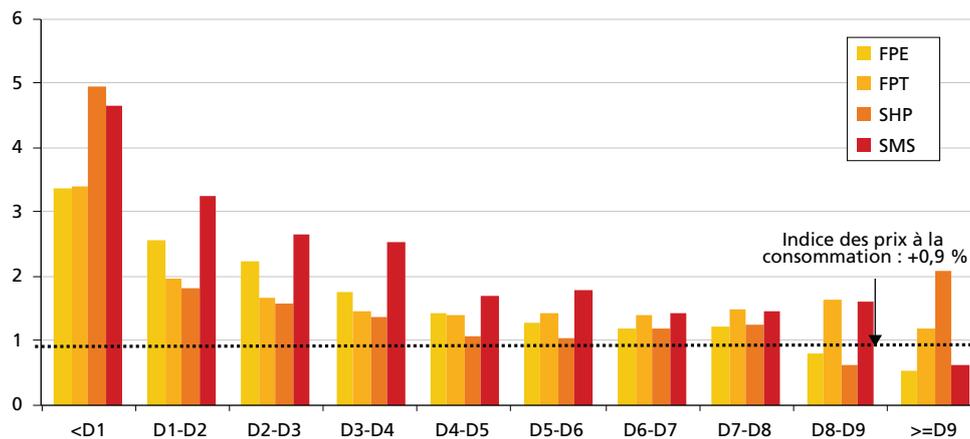
Dans chaque versant, ce sont globalement les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 40 ans en 2012¹⁵, qui connaissent en 2013 les évolutions de RMPP nette les plus dynamiques (+0,9 % en euros constants dans la FPE, +1,4 % dans la FPT, +1,5 % dans le SHP, +1,7 % dans le SMS, voir Figure V 3.1-11), au moment de leur carrière où les grilles indiciaires sont en moyenne les plus dynamiques¹⁶. Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : -0,3 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE, +0,2 % dans la FPT et 0,6 % dans le SHP), exception faite du SMS. Toutefois, 45,8 % des agents âgés de moins de 30 ans ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation dans la FPE, c'est le cas de 35,0 à 38,0 % des jeunes des autres versants. Parmi les agents de 60 ans et plus, ils sont entre 50,0 et 56,2 % selon les versants dans chacun des cas.

La hiérarchie des rémunérations étant relativement liée à l'âge, la ventilation de la RMPP selon la position dans la distribution des rémunérations, fournit des résultats similaires. L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2012 est supérieure à l'évolution dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (voir Figure V 3.1-13). Ainsi, la RMPP nette a progressé de +2,5 % en euros constants pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du premier décile en 2012, de +2,5 % pour les agents du SHP dans cette situation et de +3,8 % pour ceux du SMS. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux. L'évolution du pouvoir d'achat de la RMPP nette devient négative à partir du huitième décile pour les agents de la FPE et du SHP.

15 Parmi les moins de 40 ans de la FPE et du SHP, les évolutions sont moins dynamiques pour les agents âgés de moins de 30 ans que pour ceux de 30 à 39 ans. Il y a tout d'abord un effet lié à la concentration des âges : par exemple parmi les fonctionnaires de catégorie A, les moins de 30 ans sont en réalité essentiellement concentrés sur la tranche d'âge 25-29 ans. Cette concentration n'est pas neutre car la proportion de changements d'échelons au sein de cette tranche d'âge peut en être réduite. Ensuite, pour certains grades en tout début de carrière, les gains indiciaires résultant d'un changement d'échelon sont moins importants qu'à un stade plus avancé de la carrière.

16 Il s'agit d'un résultat moyen englobant toutes les catégories d'agents. En revanche, les évolutions de grilles ne sont pas plus dynamiques en début de carrière pour tous les agents, notamment pour ceux relevant des corps de catégorie C sur la période considérée.

Figure V 3.1-13 : Évolution en euros courants de la rémunération moyenne nette [*] des agents en place en 2012 et 2013 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2012 [en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

Lecture : les 10% d'agents qui percevaient en 2012 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2013 une évolution en euros courants de leur RMPP nette de +3,4 % dans la FPE, +3,4 % dans la FPT, +5,0 % dans le SHP et +4,7 % dans le SMS.

Encadré 3 : la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la «garantie individuelle de pouvoir d'achat» est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation. L'inflation prise en compte est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage. Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFF, en dehors du plafond de 20 %.

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'Outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la GIPA.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour l'année 2015, en application des dispositions du décret du 6 juin 2008 modifié par le décret n°2015-54 du 23 janvier 2015.

Dans les ministères, 161 000 bénéficiaires de la GIPA en 2014 au titre de la période décembre 2009-décembre 2013 contre 105 000 en 2013 (au titre de décembre 2008-décembre 2012)

En 2014, 131,9 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période décembre 2009 - décembre 2013, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF). Ce montant est en hausse par rapport à celui de 2013 consacré à la période décembre 2008-décembre 2012 (79,9 millions d'euros).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la GIPA au titre de la période décembre 2009-décembre 2013 a été versée à 161 000 agents en 2014, soit à un agent sur dix. Le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté par rapport à 2013. Le ministère de l'Éducation nationale représente 37 % des bénéficiaires et 57 % des montants versés.

Figure V 3.1-14 : Bilan des versements GIPA effectués en 2014 au titre de la période 2009-2013 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	129,3	804	81	396	2 294
Fonctionnaires de catégorie A	36,4	80,9	1 382	129	1 661	2 405
Fonctionnaires de catégorie B	13,4	7,5	347	8	256	996
Fonctionnaires de catégorie C	40,3	23,9	370	101	358	545
Fonctionnaires de catégorie inconnue	4,7	11,0	1 444	50	1 793	2 405
Contractuels	4,8	5,6	719	40	514	1 602
Statut non spécifié	0,4	0,5	775	75	386	2 294
moins de 30 ans	0,1	0,1	634	34	483	1 201
30 à 34 ans	1,0	0,5	332	81	101	1 075
35 à 39 ans	3,1	1,5	301	79	133	667
40 à 44 ans	9,2	7,1	475	81	338	1 555
45 à 49 ans	15,4	14,3	577	101	366	1 661
50 à 54 ans	23,8	24,5	641	93	358	1 793
55 ans et plus	47,4	81,3	1 067	72	458	2 401
Hommes	44,1	62,1	877	72	407	2 294
Femmes	55,9	67,2	747	81	388	1 927

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

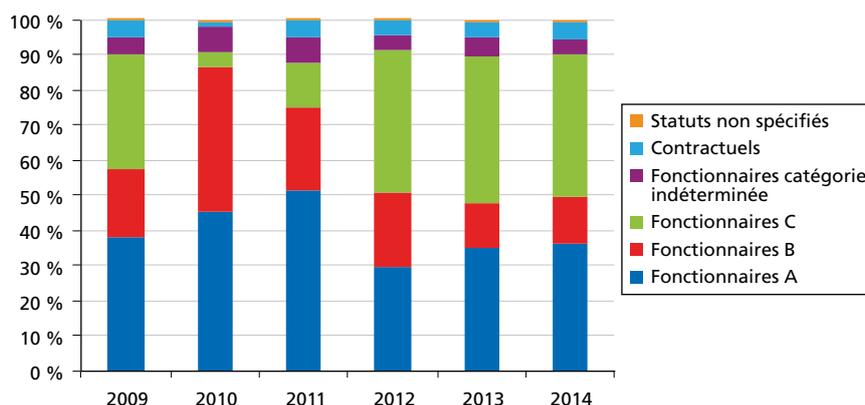
Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 42,5 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2014 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 11,0 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 370 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 101 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 358 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 545 euros.

En 2014 pour la troisième année consécutive, les femmes bénéficiaires sont plus nombreuses (55,9 %) que les hommes (44,1 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 747 euros et un montant médian de 388 euros pour les femmes contre un montant moyen de 877 euros et un montant médian de 407 euros pour les hommes). Parmi les fonctionnaires, depuis 2012 les agents de catégorie C sont les premiers bénéficiaires (40,3 % en 2014), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A jusqu'en 2011 (voir figure V 3.1-16).

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (71,2 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2014. Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 1,0 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 067 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

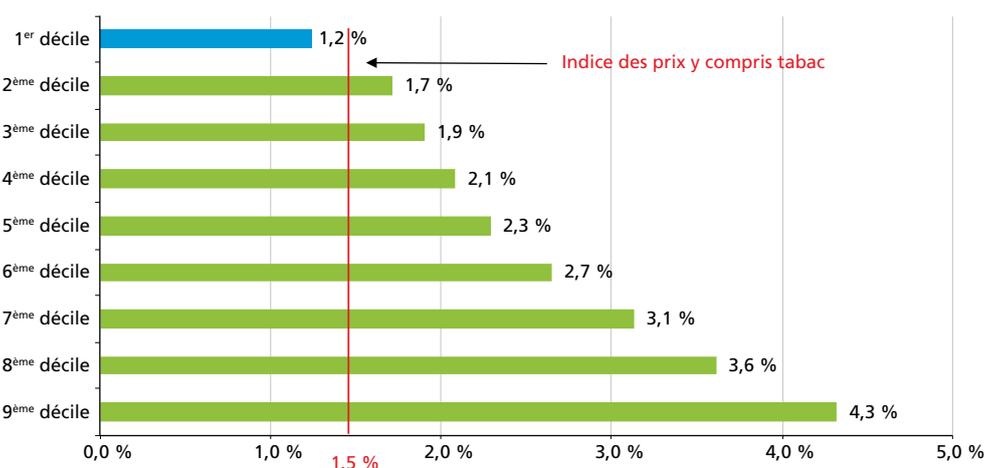
Figure V 3.1-15 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la GIPA dans les ministères depuis 2009



Source : Fichiers ON (DGFIP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques. Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

A défaut de pouvoir calculer des évolutions de traitements indiciaires entre décembre 2009 et décembre 2013 compte tenu de l'information disponible dans SIASP, mais afin de fournir des indications de distribution, des évolutions quadriennales ont été calculées sur les agents fonctionnaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2009 et en 2013 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,5 % en euros courants (soit 2,3 % en moyenne annuelle, voir figure V 3.1-17). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 5,1 % (soit 1,2 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,4 % (soit 4,3 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (y compris tabac) de 6,6 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 16,2 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3.1-16 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État entre 2009 et 2013 en euros courants



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2009 et 2013, dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 1,2 % en moyenne par an entre 2009 et 2013 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,3 % en moyenne par an entre 2009 et 2013. Formellement, les déciles d'évolution calculés ici ne sont pas nécessairement identiques aux déciles d'évolution de décembre 2009 à décembre 2013.

La GIPA dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la GIPA dans la FPT sont issus d'une enquête complémentaire aux bilans sociaux menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007-décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires, voir figure V 3.1-26 de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

La GIPA dans le secteur hospitalier public

En 2013, on estime à 36,2 millions d'euros¹⁷ le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période décembre 2008-décembre 2012, soit un montant en baisse de 32,2 % par rapport au montant versé en 2012 pour la période décembre 2007-décembre 2011. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

17 Ces données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) brutes 2013.

Encadré 4 : le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État, quatre dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008 ;
- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009 ;
- la réforme globale du dispositif des CET instituée par le nouveau décret du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État (impact en 2010 : les agents ayant jusqu'au 31 décembre 2009 pour faire leur choix) ;
- la mesure de transferts de jours de CET au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi 2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée : les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31/12/2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 et 2008. La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des jours CET allant au-delà des modalités ouvertes à la FPE (décrets n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) : au lieu d'un plafond à 4 jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation de 50 % des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET pour l'année 2013 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Sur ce champ, 53 339 agents ont racheté des jours de CET (soit +12,1 % par rapport à 2012) pour un montant total de 66,8 millions d'euros (+8,0 % par rapport à 2012), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 253 euros et un montant médian de 845 euros (voir figure V 3.1-18). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

Ainsi, pour un fonctionnaire des ministères, le montant moyen perçu au titre du rachat de jours en 2013 représente environ 16 % du total de ses primes (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement).

En 2013 comme les trois années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires ainsi que, désormais, les agents de catégorie B (voir figure V 3.1-19). Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, ainsi que le ministère de l'Économie, des finances et du redressement productif. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

En 2014, sur ce même périmètre, 59 111 agents ont racheté des jours de CET (soit +10,8 % par rapport à 2013) pour un montant total de 67,8 millions d'euros (+1,5 % par rapport à 2013), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 147 euros et un montant médian de 875 euros.

Vues d'ensemble

3

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-17 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2013

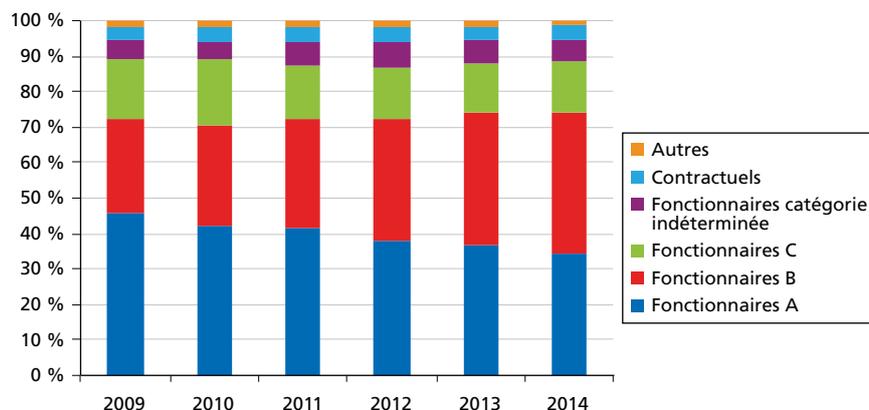
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0	66,8	1 253	250	845	2 625
Fonctionnaires de catégorie A	36,6	30,5	1 564	375	1 250	3 250
Fonctionnaires de catégorie B	37,5	20,1	1 002	240	800	2 080
Fonctionnaires de catégorie C	14,0	5,2	699	163	520	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	6,3	6,2	1 846	320	1 250	4 125
Contractuels	3,9	3,1	1 469	320	1 000	3 125
Autres	1,6	1,7	2 005	375	1 375	4 500
Moins de 30 ans	2,6	1,2	881	240	650	1 885
30 à 34 ans	8,6	4,8	1 043	250	800	2 080
35 à 39 ans	14,4	8,8	1 147	250	800	2 400
40 à 44 ans	16,0	10,5	1 237	260	875	2 625
45 à 49 ans	13,9	9,7	1 312	260	875	2 875
50 à 54 ans	17,0	11,4	1 263	260	834	2 750
55 ans et plus	27,5	20,3	1 383	250	875	3 000
Hommes	66,2	49,6	1 406	320	1 000	3 000
Femmes	33,8	17,2	953	200	650	2 000

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2012 et 2013.

Lecture : en 2013, les agents titulaires de catégorie B représentent 37,5 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 20,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 002 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 240 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 080 euros.

Figure V 3.1-18 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009



Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Dans la fonction publique territoriale, les données concernant le nombre de bénéficiaires et les montants versés au titre du rachat de jours CET n'ont pu être réactualisées. Les dernières données disponibles ont déjà été publiées dans les éditions précédentes du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Ainsi, aucun rachat de jour de CET n'avait eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Fin 2007, 40 % des agents disposant d'un CET (35 600 agents) avaient demandé à bénéficier du dispositif de « rachat ».

Dans les établissements publics de santé, on assiste à un très fort recours au rachat de jours en 2013 : on estime à 362 340 le nombre de jours rachetés aux agents en 2013 (contre 16 270 en 2012), pour un montant total de 85,9 millions d'euros (4,8 millions en 2012), dont 85,4 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux.

Cette hausse s'explique presque intégralement par la mise en œuvre en 2013 du décret 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux. Ce décret leur permet, quel que soit leur niveau de rémunération, un rachat au tarif de 300 € par jour de CET, y compris en cas de cessation d'activité hospitalière pour les congés non pris. Les médecins avaient souvent jusqu'à 200 jours ou plus stockés sur leur CET. Le décret prévoit de plus que le total des compteurs historiques et pérennes ne pourra plus excéder 206 jours à compter du 1^{er} janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Outre les opérations de conversion effectuées en 2013 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report de jours non pris au 31 décembre 2012 dans le CET « historique » pourrait expliquer cette très forte augmentation du nombre de jours CET rachetés en 2013. A ce stade, il n'existe pas de données sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen évolue à un rythme comparable dans les ministères et dans les établissements publics administratifs

Les agents civils de la fonction publique de l'État travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 3 032 euros dans les ministères, 2 818 euros dans les établissements publics (Épa, voir figure V 3.1-20). Après déduction des cotisations salariales (515 euros en moyenne dans les ministères, 503 euros dans les établissements publics), la rémunération mensuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 2 517 euros dans les ministères et à 2 316 euros dans les établissements publics.

Par rapport à 2012 et aux années précédentes, le salaire net moyen augmente sur un rythme proche dans les ministères (+ 0,2 % après +1,0 % en 2012, voir figure V 3.1-20) et dans les établissements publics où le salaire net ralentit très fortement (+ 0,3 % après +2,3 %). Ce ralentissement du salaire moyen dans les Épa est notamment lié à une décélération par rapport aux années précédentes des effets de structure, le volume des recrutements et des transferts ayant été plus marqué au cours des années précédentes¹⁸. Entre 2012 et 2013, environ 6 500 postes ministériels ont été transférés vers des Épa, soit le même ordre de grandeur qu'en 2012 mais en ralentissement par rapport aux années précédentes (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010), principalement du ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie vers les Voies navigables de France et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche vers les universités. Ces transferts contribuent pour +0,2 point à l'évolution du salaire moyen des établissements publics.

Dans la FPE, le salaire net moyen en euros courants diminue en 2013 notamment pour les enseignants (-0,2 %, voir Fiche thématique 6.4-1) et les agents du corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire (-0,7 %) en raison du moindre recours aux heures supplémentaires lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires appliquée à partir de septembre 2012, qui s'ajoute, pour ces personnels, à l'augmentation générale de la retenue pour pension civile des fonctionnaires.

¹⁸ Les effectifs des Épa ont fortement augmenté au 31 décembre 2013, sous l'effet du recrutement de nombreux bénéficiaires de contrats aidés (voir la vue consacrée à l'emploi dans la fonction publique en 2013). Mais ces recrutements sont intervenus en fin d'année 2013, si bien que l'impact sur les salaires en équivalent temps plein annualisés est très faible.

Ralentissement des primes pour les fonctionnaires des ministères et recul de leur part dans la rémunération

Dans les ministères, la part moyenne de primes dans le salaire brut total des fonctionnaires s'établit à 17,4 % pour les agents de catégorie A (32,7 % si on exclut les enseignants), 29,4 % pour ceux de catégorie B et 25,5 % pour ceux de catégorie C. L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Sur le champ des fonctionnaires des ministères travaillant à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 45,8 % de la rémunération totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2¹⁹). La part de primes s'élève à 31,9 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 27,1 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 22,9 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 14,3 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 4,7 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,3 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

Dans les ministères, sur le champ incluant également les DOM et les agents à temps partiel, le montant moyen des primes (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement) perçu par les fonctionnaires de catégorie A a diminué de 0,4 % en euros courants (voir Figure V 3.1-21, après avoir augmenté de 2,9 % en 2012), contribuant à dégrader de -0,1 point l'évolution du salaire brut. Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, les primes ont diminué pour les enseignants (- 2,8 % en euros courants) sous l'effet d'un recul du recours aux heures supplémentaires après l'abrogation de leur exonération fiscale, tandis qu'elles ont légèrement augmenté pour les fonctionnaires de catégorie A hors enseignants (+0,3 %). Pour les catégories B et C, les primes ont augmenté respectivement de 1,2 % et 1,7 %, en fort ralentissement par rapport à 2012 (respectivement +3,1 % et +3,3 %)²⁰.

¹⁹ Voir aussi l'étude de la DGAFF sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji et al., 2015)

²⁰ En lien avec la diminution du montant des mesures indemnitaires en 2013 (105 après 164 millions d'euros en 2012, voir fiche thématique 6.4-10).

Figure V 3.1-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique de l'État en 2013

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)			Ensemble des agents des établissements publics			Ensemble des agents des ministères		
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 982	0,5	0,6	2 818	0,5	0,6	3 032	0,5	0,6
Cotisations sociales	512	2,1	-0,4	503	1,6	-0,3	515	2,3	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	279	3,4	-0,4	282	2,4	-0,3	278	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	234	0,7	-0,1	220	0,5	0,0	238	0,8	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 469	0,1	0,1	2 316	0,3	0,3	2 517	0,2	0,2
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 469	0,1	0,1	2 312	0,1	0,1	2 517	0,2	0,2

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de 0,1 % en euros courants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,4 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Vues d'ensemble

3

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-20 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) des fonctionnaires des ministères en 2013

	Fonctionnaires des ministères		Fonctionnaires de catégorie A des ministères		Fonctionnaires de catégorie B des ministères		Fonctionnaires de catégorie C des ministères	
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)
Salaire brut (a)	3 110	0,6	3 365	0,3	2 916	0,9	2 275	0,7
- Traitement brut	2 412	0,7	2 714	0,4	2 007	0,7	1 655	0,3
- Indemnité de résidence (IR) ⁽¹⁾	25	1,2	26	0,9	26	0,0	20	4,5
- Supplément familial (SFT) ⁽¹⁾	33	1,5	38	1,6	26	0,0	21	0,5
- Primes et rémunérations annexes supplémentaires	639	0,2	587	-0,4	857	1,2	579	1,7
dont ensemble des heures supplémentaires	84	-1,7	107	-1,3	37	-12,6	44	0,9
dont heures supplémentaires exonérées	0	-99,4	0	-99,5	0	-99,5	0	-98,5
Part des primes (en % du salaire brut)	20,6	-2,2	17,4	-2,8	29,4	-9,5	25,5	-9,5
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,4	-0,1	19,4	-0,4	31,2	0,9	27,3	0,9
Cotisations sociales	515	2,4	557	2,2	493	2,6	369	2,2
- Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	271	3,9	293	3,7	264	4,1	191	3,5
- CSG et CRDS (c)	244	0,8	264	0,5	229	0,9	178	0,9
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 594	0,2	2 808	-0,1	2 424	0,5	1 906	0,4
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 594	0,2	2 808	0,0	2 424	0,5	1 906	0,4

Source : S/ASP, Insee, Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires des ministères.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annuel.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de 0,2 % en euros courants pour les fonctionnaires des ministères de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % imputable à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités, -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Ralentissement des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire moins importante en 2013 qu'en 2012, ne suffisant pas à compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. En moyenne en 2013, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI, voir définitions) a augmenté de +0,11 % en euros courants (voir figure V 3.1-22), en ralentissement par rapport à 2012 (+0,4 %), et l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) a diminué de 0,34 % (après -0,0 % en 2012)²¹.

Depuis 2000, l'évolution annuelle moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 0,9 % par an²². Sur cette période, l'évolution annuelle moyenne est de 0,9 % pour les agents de catégorie A et B et de 1,0 % pour ceux de catégories C.

Plusieurs éléments ont concouru à l'évolution de l'indice brut en 2013 : la poursuite de l'intégration dans le Nouvel Espace Statutaire des corps de catégorie B, la revalorisation indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale ainsi que le relèvement du minimum de traitement au 1^{er} janvier 2013.

La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

L'ITB-GI reflète l'évolution, liée aux mesures générales et catégorielles indiciaires, du traitement indiciaire brut des fonctionnaires. L'ITB-GI étant un indice à structure de population constante, son évolution peut donc s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents 24 mois consécutifs, imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles, une composante indiciaire liée à la carrière des agents²³ et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires²⁴ et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

21 En 2014, l'ITB-GI augmente de 0,25 % en euros courants et l'ITN-GI diminue de 0,22 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,51 % (pour en savoir plus, voir Stats Rapides, juin 2015 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2015-T1.pdf>).

22 Pour en savoir plus, voir les séries longues sur www.fonction-publique.gouv.fr

23 Calculée par solde.

24 Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées.

Vues d'ensemble

3

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3.1-21 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) et de l'indice net (ITN-GI) entre 2001 et 2013

[en %]

	2013/2012	2013/2000 (en moyenne annuelle)
ITB-GI Ensemble	0,1	0,9
Catégorie A	0,0	0,8
Catégorie B	0,3	0,9
Catégorie C	0,2	1,0
ITN-GI Ensemble	-0,3	0,8
Catégorie A	-0,4	0,7
Catégorie B	-0,1	0,8
Catégorie C	-0,3	0,9

Source : Insee ; DGAFP, Département des études et des statistiques.

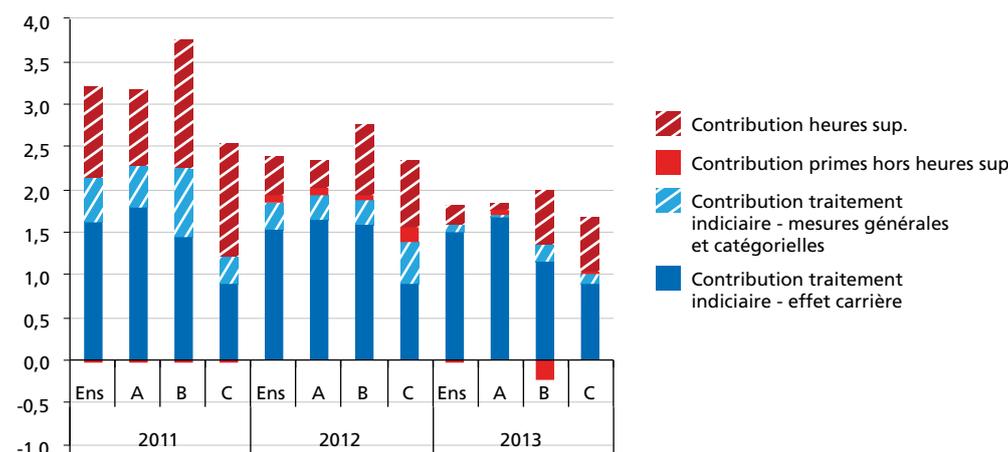
Champ : Fonctionnaires civils.

En 2013, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 1,8 % en euros courants, en ralentissement par rapport à l'année précédente (+ 2,3 %). L'évolution de la RMPP de ces agents est pour la deuxième année consécutive essentiellement portée par les évolutions du traitement indiciaire liées à la carrière²⁵ (contribution stable de +1,5 %), tandis que la contribution des primes (+0,2 % après +0,5 % en 2012 et +1,1 % en 2011) et des mesures générales portant sur le traitement indiciaire (+0,1 % après +0,3 % en 2012 et +0,6 % en 2011) ralentissent (voir figure V 3.1-23).

Le ralentissement des primes, lié notamment à celui du recours aux heures supplémentaires, contribue fortement au ralentissement de la RMPP des fonctionnaires de catégories A (notamment les enseignants) et B. Le ralentissement des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement les fonctionnaires de catégorie C, qui avaient bénéficié à deux reprises l'année précédente d'une revalorisation du minimum de traitement, consécutivement à l'augmentation du SMIC (voir fiches thématiques 6.2-1 et 6.2-2).

²⁵ C'est-à-dire résultant du passage automatique des échelons, des promotions et de la réussite aux concours.

Figure V 3.1-22 : Décomposition de l'évolution en euros courants de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place en 2010-2011, en 2011-2012 et en 2012-2013 [en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires civils présents 24 mois consécutifs (en 2010 et 2011, en 2011 et 2012, en 2012 et 2013) chez le même employeur avec la même quotité.

Lecture : en 2013, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 1,8 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,1 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,0 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et +0,2 % imputable à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires (exonérées ou non).

Attention : l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Entre 2009 et 2013, le salaire net des fonctionnaires en place a évolué, en euros constants, de +0,8 % en moyenne par an dans la FPE

Pour les fonctionnaires qui étaient présents toute l'année en 2009 et en 2013, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, la RMPP nette (y compris les primes et indemnités) a évolué de 9,9 % sur la période dans la FPE. Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de 6,6 %²⁶ sur la période, soit une évolution de 1,6 % en moyenne annuelle, la RMPP a progressé en moyenne de 0,8 % par an en euros constants pour les fonctionnaires. Le salaire net a moins progressé que les prix pour 35,0 % des fonctionnaires.

Pour la moitié des fonctionnaires de la FPE « en place » en 2009 et 2013, le salaire net moyen a augmenté d'au moins 0,5 % par an en moyenne en euros constants (voir figure V 3.1-14). Pour un fonctionnaire sur dix en place en 2009 et 2013 dans la FPE, l'évolution du salaire net a été négative en euros courants ; le pouvoir d'achat a reculé sur quatre ans pour 35 % d'entre eux.

²⁶ Sur la période, l'indice des prix hors tabac a évolué de +6,3 %, soit +1,5 % en moyenne annuelle.

Vues d'ensemble

3

Les rémunérations dans la fonction publique

Les plus jeunes des agents en place en 2009 et 2013 (les agents âgés de moins de 30 ans en 2009, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus élevées que le reste de la fonction publique, en relation avec des grilles indiciaires généralement plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge. La moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne en euros constants du salaire net d'au moins 1,1 % par an sur la période 2009-2013. Ainsi, la proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix (y compris tabac) est plus importante parmi ceux de 60 ans et plus (45,2 % dans la FPE) que parmi les moins de 30 ans (21,7 % d'entre eux dans la FPE).

Figure V 3.1-23 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 (*) dans la fonction publique de l'État

	FPE (Ministères et établissements publics)					
	Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Proportion d'agents dont l'évolution 2013/2009 en euros courants du salaire net est négative (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette 2013/2009 a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾ (en %)
		Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile		
Ensemble	9,9	8,9	0,0	21,7	9,9	35,0
Catégorie A	9,7	8,5	-0,6	21,8	11,3	37,2
Catégorie B	11,5	11,1	2,3	22,9	5,8	25,8
Catégorie C	8,9	8,3	0,4	18,9	9,3	37,5
Femmes	9,8	8,7	0,5	21,0	8,9	34,5
Hommes	10,1	9,3	-0,5	22,6	11,2	35,6
Moins de 30 ans	12,6	11,3	-0,5	26,1	10,8	27,6
30-49 ans	11,6	10,3	0,5	24,4	9,2	29,5
40-49 ans	9,4	8,2	0,0	20,5	10,0	37,9
50-59 ans	8,5	8,1	-0,2	18,6	10,3	39,5
60 ans et plus	6,2	6,3	-1,8	17,0	16,7	51,6
N'ont pas changé de catégorie hiérarchique	9,8	8,8	-0,1	21,2	10,1	35,5
Ont changé de catégorie hiérarchique	17,2	16,5	5,1	33,0	3,3	13,9

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 12 mois en 2009 et 12 mois en 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

Lecture : entre 2009 et 2013 dans la FPE, l'évolution en euros courants du salaire net moyen des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 est de 10,1 %. Sur la période, pour 50 % d'entre eux, le salaire net a augmenté de moins de 9,0 % ; pour 10 % d'entre eux, le salaire net a diminué de plus de 0,1 % ; pour 90 % d'entre eux, il a augmenté de moins de 22,5 %.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013).

Hors effet de plans de requalification particuliers, le déroulement des carrières au sein d'une catégorie statutaire est d'autant plus important que la catégorie est élevée. En revanche, les agents peuvent évoluer et changer de catégorie. Dans chacun des versants, les évolutions sur la période ont été plus faibles pour les agents de catégorie C.

Les agents de catégorie B de la FPE en 2009 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques (pour la moitié d'entre eux, le salaire net a évolué de plus de 1,0 % en euros constants en moyenne par an), du fait depuis la fin 2010, de l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le nouvel espace statutaire (NES). Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins nombreux (25,8 % d'entre eux) à avoir connu une augmentation de leur salaire net inférieure à celle des prix que les agents de catégorie A (37,2 % d'entre eux) et de catégorie C (37,5 % d'entre eux).

Pour la moitié des agents en place en 2009 et 2013 et ayant accédé à une catégorie hiérarchique supérieure²⁷ (ils sont 2,6 % dans la FPE), le salaire net a augmenté d'au moins 2,2 % par an en euros constants dans la FPE.

Baisse de la part des primes dans la fonction publique territoriale

L'évolution en 2013 du salaire net moyen versé par les communes est la plus faible parmi les employeurs de la fonction publique territoriale (-0,4 % en euros constants, comme en 2012) et la plus dynamique est observée dans les régions (+0,4 % en euros constants après +0,6 % en 2012, voir Figure V 3.1-24).

Parmi les agents « en place » en 2012 et 2013, la rémunération nette moyenne augmente de façon plus dynamique dans les autres structures intercommunales (+1,5 % en euros constants après +0,9 % en 2012) et les autres collectivités locales (+1,7 % en euros constants, après +0,6 % en 2012), deux catégories d'employeurs où la part des agents présents tout au long des 24 mois de 2012 et 2013 est particulièrement faible. En revanche, la RMPP est plus faible dans les communes (+0,4 % en euros constants après +0,6 % en 2012).

Figure V 3.1-24 : Évolution des salaires mensuels nets moyens (*) et de la RMPP nette en 2013 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (*) utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2013	Évolution du salaire net moyen 2013/2012 (en %)		RMPP ⁽²⁾ nette 2013/2012			
	Structure des effectifs 2013 (en %)	Évolution 2013/2012 (en %)		En euros courants	En euros constants ⁽¹⁾	Proportion des agents de 2012 présents en 2013 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants ⁽¹⁾ (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC ⁽¹⁾
Ensemble	100,0	1,6	1 851	0,8	-0,1	66,7	1,6	0,7	42,1
Communes	55,7	1,0	1 758	0,5	-0,4	67,7	1,3	0,4	44,6
CCAS et caisses des écoles	6,7	2,4	1 649	0,9	0,1	51,1	1,5	0,7	41,1
EPCI à fiscalité propre	10,5	5,5	1 932	1,0	0,1	61,4	2,1	1,3	37,2
Autres structures intercommunales	3,5	1,0	1 819	1,3	0,4	58,9	2,3	1,5	36,1
Départements	14,8	0,8	2 071	1,0	0,1	71,6	2,0	1,1	39,6
Services départementaux d'incendie et de secours	3,0	0,5	2 515	1,0	0,2	86,9	1,9	1,0	39,4
Régions	4,6	1,0	1 917	1,3	0,4	73,3	1,9	1,0	39,6
Autres collectivités locales	1,1	8,8	2 069	1,1	0,2	43,6	2,6	1,7	34,7

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013).

(2) La rémunération nette moyenne (RMPP) est calculée sur le champ des agents présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail.

²⁷ De C en B ou de B en A, que ce changement de catégorie hiérarchique soit lié à des facteurs individuels (concours, promotions) ou catégoriels (par exemple, les infirmiers).

Vues d'ensemble

3 Les rémunérations dans la fonction publique

En 2013 pour les fonctionnaires de la FPT, la part moyenne des primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans la rémunération brute totale s'élève à 29,6 % pour les catégories A, 24,2 % pour les catégories B et 21,6 % pour les catégories C (voir Figure V 3.1-25). Le montant moyen des primes a augmenté de 0,5 % pour les agents de catégorie A et de 0,2 % pour ceux de catégorie B, tandis qu'il a diminué de 0,2 % pour les agents de catégories C, en lien avec un moindre recours aux heures supplémentaires suite à l'abrogation du dispositif TEPA de leur défiscalisation. Pour ces derniers, la diminution des primes a contribué négativement (-0,3 point) à l'évolution de la rémunération nette totale. Pour toutes les catégories, la croissance de la rémunération totale en 2013 est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire.

En tout, la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires territoriaux a reculé de 0,3 point en 2013 avec un maintien pour les agents de catégorie A et un recul de 0,4 point pour les agents de catégorie B et C.

Figure V 3.1-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique territoriale en 2013

	Fonctionnaires				Fonctionnaires de catégorie A				Fonctionnaires de catégorie B				Fonctionnaires de catégorie C			
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 259	2 287	1,2	1,5	3 854	3 882	0,7	0,9	2 684	2 733	1,8	2,2	2 004	2 017	0,6	0,7
- Traitement brut	1 727	1 755	1,6	1,4	2 712	2 734	0,8	0,7	2 023	2 071	2,3	2,1	1 564	1 580	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	532	532	0,0	0,0	1 142	1 148	0,5	0,2	661	662	0,2	0,1	441	436	-1,0	-0,3
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	24	0	-98,8	-1,3	6	0	-98,6	-0,2	20	0	-98,9	-0,9	27	0	-98,8	-1,6
Part des primes (en % du salaire brut)	23,5	23,3		0,0	29,6	29,6		0,0	24,6	24,2		0,0	22,0	21,6		0,0
Cotisations sociales	360	372	3,2	-0,6	610	621	1,8	-0,3	434	450	3,6	-0,7	319	328	2,8	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	183	193	5,4	-0,5	308	318	3,3	-0,3	223	236	5,7	-0,6	162	170	5,1	-0,5
- CSG et CRDS (c)	177	179	1,0	-0,1	302	303	0,2	0,0	210	214	1,5	-0,1	157	158	0,4	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 899	1 916	0,9	0,9	3 244	3 260	0,5	0,5	2 250	2 283	1,5	1,5	1 686	1 689	0,2	0,2

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +0,9 % en euros courants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,4 % imputable à l'évolution du traitement brut indiciaire, +0,0 % imputable à l'évolution des primes et indemnités et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Dans le Secteur hospitalier, la RMPP est plus dynamique en 2013 pour les médecins et les cadres administratifs

Dans le SHP, les évolutions les plus dynamiques de RMPP nette concernent les cadres non soignants (+4,2 % en euros constants après -0,2 % en 2012, voir figure V 3.1-26) et les médecins, pharmaciens et psychologues (+3,2 % après +2,6 % en 2013).

Au sein de la FPH, pour les fonctionnaires hospitaliers, la part moyenne des primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans la rémunération brute totale s'élève à 25,6 % pour les catégories A, 22,9 % pour les catégories B et 21,1 % pour les catégories C (voir Figure V 3.1-26). Le montant moyen des primes a augmenté de 3,2 % en euros courants pour les agents de catégorie B, à un rythme moins élevé pour les agents de catégorie A (+0,8 %), tandis qu'il a diminué pour ceux de catégorie C (-0,6 %), en lien avec l'abrogation du dispositif TEPA de défiscalisation des heures supplémentaires. Pour ces derniers, la diminution des primes a contribué négativement (-0,2 point) à l'évolution de la rémunération nette totale.

Figure V 3.1-26 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans le secteur hospitalier public en 2013

	Fonctionnaires				Fonctionnaires de catégorie A				Fonctionnaires de catégorie B				Fonctionnaires de catégorie C			
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 457	2 471	0,5	0,6	2 933	2 951	0,6	0,7	2 782	2 782	0,0	0,0	2 060	2 071	0,5	0,6
- Traitement brut	1 895	1 902	0,4	0,3	2 182	2 195	0,6	0,5	2 166	2 146	-0,9	-0,8	1 620	1 633	0,8	0,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	562	568	1,2	0,3	751	757	0,8	0,2	616	636	3,2	0,9	441	438	-0,6	-0,2
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	19	0	-97,9	-0,9	34	1	-98,2	-1,3	23	0	-98,0	-0,9	10	0	-97,3	-0,5
Part des primes (en % du salaire brut)	22,9	23,0		0,0	25,6	25,6		0,0	22,2	22,9		0,0	21,4	21,1		0,0
Cotisations sociales	392	403	2,7	-0,5	466	480	3,0	-0,6	451	462	2,4	-0,5	327	335	2,4	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	200	209	4,8	-0,5	236	249	5,3	-0,5	233	243	4,5	-0,5	165	172	4,3	-0,4
- CSG et CRDS (c)	193	194	0,6	-0,1	230	232	0,7	-0,1	218	218	0,0	0,0	162	162	0,5	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 065	2 068	0,1	0,1	2 467	2 471	0,2	0,2	2 331	2 321	-0,4	-0,4	1 734	1 737	0,2	0,2

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +0,1 % en euros courants pour les fonctionnaires du SHP. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % imputable à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % imputable à l'évolution des primes et indemnités, -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Bibliographie

- BARADJI E., DOROTHEE O et POULIQUEN E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique. L'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique représente 21 600 agents fin 2012, soit 0,4 % de l'emploi », *Point Stat n°17*, DGAFP.
- BESSON, L., LOQUET, J et POULIQUEN, E (2014) « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2012 », *Vue 3.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2014*, DGAFP.
- BESSIERE, S. et POUGET, J. (2007) « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in *Les Salaires en France*, Insee Références.
- DGAFP, Études, recherches et débats (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre ».
- DGAFP, Documents et méthodes (novembre 2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec SIASP (Insee) 2011 ».
- DGAFP, Documents et méthodes (février 2012) « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP (Insee) ».
- DGAFP, Documents et méthodes (mars 2013) « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information SIASP (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique ».
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2015 », DGAFP, *Stats Rapides*, n° 15, juin 2015.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (avril 2015), « Les salaires dans la fonction publique en 2013 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*.
- LEBON I., BUNEL M., CHANTREUIL F., GAVREL F. et GUIRONNET J.P (2015) « Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique http://crem.univ-rennes1.fr/Documents/Docs_eq_epcs/Decomposition_des_inegalites_liees_au_genre_au_sein_de_la_fonction_publique.pdf.
- MEURS D., FREMIGACCI F., GOBILLON L., PONTHEUX S. ROUX S. (2015), « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », http://economix.fr/pdf/DMeurs_Rapport_final_141002.pdf
- NARCY M., DUVIVIER C., DUGUET E. et LANFRANCHI J. (2015). « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique », http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport_final_cd_ed_jl_mn_v2.pdf
- MICHEL C. (2014), « Les salaires dans la fonction publique d'État. En 2012, les salaires baissent de 0,8 % en euros constants » *Insee Première n° 1509*
- MICHEL C. (2014), « Les salaires dans la fonction publique territoriale. En 2012, les salaires baissent de 0,5 % en euros constants », *Insee Première n° 1514*, Insee.
- NAHON S (2014), « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privé et public », *Études et Résultats n°879*.
- PINEL C. et WILNER L. (2014), « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques. En 2012, le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants », *Insee Première n° 1528*, Insee.

Absence pour raisons de santé
et lien avec les conditions de travail
dans la fonction publique et le secteur privé 1

Une participation à la formation professionnelle
plus forte dans la fonction publique
que dans le secteur privé 2

**Absence pour raisons de santé
et lien avec les conditions de travail
dans la fonction publique et le secteur privé**

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Emma Davie
DGAFP¹

L'enquête Conditions de travail 2013 permet d'étudier les absences pour raison de santé de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique, ainsi qu'avec le secteur privé, et d'analyser leurs liens avec les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Elle met en évidence qu'environ un agent sur trois de la fonction publique (32 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 35 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 33 % dans la fonction publique hospitalière (FPH)) a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 28 % des salariés du secteur privé. Pour sept salariés sur dix absents au moins une fois, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, il ne s'agit que d'un seul arrêt maladie dans l'année.

Les agents de la fonction publique, en particulier les agents de l'État, s'arrêtent moins longtemps que les salariés du secteur privé : 52 % des agents de la fonction publique absents au moins une fois pour maladie se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année (56 % dans la FPE, 49 % dans la FPT, 46 % dans la FPH) contre 46 % des salariés du secteur privé.

Dans le public comme dans le privé, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes alors que les plus âgés ont une probabilité d'arrêt plus faible mais des durées d'absence plus longues. Dans la fonction publique, les fonctionnaires (titulaires), les agents de catégorie B et C et des familles de métiers « Action sociale » et « Entretien maintenance » sont plus nombreux à s'absenter pour raisons de santé dans l'année.

Les absences pour raisons de santé sont étudiées selon les conditions de travail des salariés, appréhendées à travers neuf dimensions. Il en ressort en particulier que les agents de la FPH, pourtant fortement exposés à des conditions de travail difficiles ne sont pas plus souvent absents pour raisons de santé.

Globalement, les salariés ayant eu des arrêts maladie dans l'année déclarent des expositions aux risques professionnels et psychosociaux plus importantes. Plus les salariés cumulent des expositions fortes à des risques professionnels ou psychosociaux, plus ils s'absentent pour raisons de santé dans l'année.

¹ Département des études et des statistiques.

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

En raisonnant toutes choses égales par ailleurs, et en particulier à état de santé déclaré donné, la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année est plus élevée dans la FPE et la FPT et la probabilité d'avoir au moins deux arrêts maladie dans l'année dans la FPT uniquement. D'autre part, être exposé à des conditions de travail difficiles augmente significativement la probabilité de s'absenter. Cette analyse confirme que plus les salariés cumulent d'expositions fortes aux risques professionnels et psychosociaux, plus la probabilité d'être absent pour raison de santé est importante.

La question des absences pour raison de santé, en particulier dans la fonction publique, est souvent au cœur du débat public, dans un contexte de demande politique et sociale importante de données objectivées sur ce sujet. En effet, ces absences représentent un enjeu de prévention, dans la mesure où elles peuvent s'interpréter comme un indicateur de santé dégradée, ou de mal-être au travail pour les salariés, mais elles correspondent également à un enjeu de gestion des ressources humaines pour les employeurs et de pression sur les finances publiques.

De nombreuses publications se sont intéressées au lien entre les conditions de travail et l'état de santé des salariés. Selon la formule de Brami et al., « travail en santé et santé au travail »² sont au cœur des préoccupations médicales, mais aussi politiques, économiques et sociales.

En effet, les conditions de travail vécues par les salariés peuvent jouer sur leur état de santé. D'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) 2007 menée conjointement par la Dares, la Drees et l'Insee, une exposition durable à des conditions de travail difficiles comme le travail de nuit, le travail répétitif, des contraintes physiques intenses, ou une exposition à des produits nocifs, augmente significativement la probabilité de ne pas se déclarer en bonne santé après 50 ans ou de signaler des limitations dans ses activités quotidiennes, d'autant plus que les pénibilités sont souvent cumulées³. De même, d'après une analyse menée sur les agents de la fonction publique à partir de l'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) 2009-2010, être soumis à des contraintes de rythme, être exposé à des agents chimiques ou biologiques, avoir subi une agression dans l'année, ou être en situation de « jobstrain » - c'est-à-dire combiner une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle, au sens de Karasek⁴ - augmente significativement la probabilité de déclarer un état de santé mauvais ou très mauvais⁵, en raisonnant toutes choses égales par ailleurs⁶.

D'autre part, une étude issue de l'exploitation de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2000 s'est intéressée aux liens entre organisation du travail et état de santé : elle a montré que les conditions travail et la santé déclarées par les salariés étaient bien meilleures dans les organisations de travail apprenantes - caractérisées par une forte autonomie, un travail en équipe développé et peu de pression temporelle et de contrôle -, que dans les organisations de travail tayloriennes ou en lean production - nouvelle forme d'organisation de travail, caractérisée par des contraintes de rythme importantes, une autonomie « contrôlée », un travail

4 Coutrot T., Rouxel C., 2011, « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête «Santé et itinéraire professionnel» », Dares Analyses, n°20, Dares, mars.

5 Reconnu au niveau international, le questionnaire de Karasek évalue l'environnement psychosocial au travail selon trois dimensions : la latitude décisionnelle, la demande psychologique et le soutien social. La latitude décisionnelle reflète les marges de manœuvre ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. La demande psychologique appréhende la quantité de travail, sa cadence, sa complexité, son morcellement : c'est un indicateur de l'intensité du travail. Le soutien social prend en compte le soutien des collègues et de la hiérarchie d'un point de vue professionnel (collaboration, compétences...) et émotionnel (intérêt, attention vis-à-vis du travail du salarié).

6 Davie E., 2013, « L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

1

en équipe développé et des normes de qualité strictes⁷. Les salariés impliqués dans ces formes d'organisation du travail innovantes sont ainsi plus exposés aux accidents du travail et à une charge mentale importante⁸.

Les liens entre risques psychosociaux et santé ont également fait l'objet d'études approfondies. D'après une étude menée partir de l'enquête Share de 2004, chez les seniors en emploi, un niveau de « pression ressentie »⁹ faible et un niveau de reconnaissance élevé sont liés à un bon état de santé, alors que le manque de soutien social, ou l'insécurité économique sont associés à un risque accru de dépression¹⁰. Plusieurs études épidémiologiques se sont intéressées aux liens entre contraintes psychosociales et état de santé et montrent que les contraintes du modèle de Karasek sont particulièrement liées à des indicateurs de santé dégradés (maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, etc.)¹¹.

Les conditions de travail sont ainsi liées à l'état de santé. Mais dans quelle mesure sont-elles liées aux absences pour raisons de santé ?

L'enquête Conditions de travail (Encadré 1) qui intègre pour la première fois dans son édition 2013 un échantillon renforcé des trois versants de la fonction publique - État (FPE), territoriale (FPT), hospitalière (FPH), permet ainsi d'étudier les absences pour raison de santé de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique, ainsi qu'avec le secteur privé, et d'analyser leurs liens avec les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Tout d'abord, les absences pour raisons de santé des agents de la fonction publique et des salariés du secteur privé seront étudiées, selon différentes caractéristiques d'emploi et sociodémographiques. Puis, après avoir mis en évidence les grandes lignes des expositions aux risques professionnels et psychosociaux des salariés, les absences pour raisons de santé et les conditions de travail seront mises en regard. Enfin, une analyse toutes choses égales par ailleurs permettra d'approfondir le lien entre conditions de travail et absences pour raisons de santé.

Les absences pour raison de santé sont ici étudiées à travers la part des salariés ayant eu 1 arrêt maladie, 2 arrêts ou 3 arrêts et plus dans l'année. Des éléments sur la durée des absences apportent un éclairage complémentaire. En effet, d'après une étude menée chez EDF-GDF, la durée d'absence apparaît comme un indicateur de morbidité, alors que la part d'absents est plus sensible aux facteurs socio-professionnels¹². Selon cette étude, à côté d'un « noyau dur » des absences dues à la maladie, s'ajouteraient des absences de courte durée, plus souvent liées à des facteurs individuels ou socio-professionnels, qui pourraient correspondre à « une première étape d'un processus de dégradation de la santé ».

7 A métier, sexe, âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), contact avec le public (oui/non), catégorie hiérarchique (A, B, C) et versant de la fonction publique donnés.

8 Valeyre A., 2006, « Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation du travail », Document de travail, n°73, CEE, novembre.

9 Askenazy P., et Caroli E., 2003, « Pratiques « innovantes », accidents du travail et charge mentale : résultats de l'enquête française « Conditions de travail 1998 » », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, n°5-1.

10 Définie comme un indicateur de pénibilité physique et de la charge de travail perçue.

11 Debrand T., Lengagne P., 2007, « Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe ? », Économie et statistique, n°403-404, Insee, décembre.

12 Chouanière D., Cohidon C., Edey Gamassou C., Kittel F., Lafferrerie A., Langevin V., 2011, « Expositions psychosociales et santé : état des connaissances épidémiologiques », Documents pour le médecin du travail, INRS.

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Encadré 1 : l'enquête Conditions de travail 2013

Les enquêtes Conditions de travail, sont pilotées par la Dares depuis 1978 et interrogent les salariés sur leurs conditions de travail telles qu'ils les perçoivent. L'enquête est effectuée à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi salarié.

La dernière édition de l'enquête, réalisée en 2012-2013, comprend, en plus du volet « salarié », un volet « établissement » dans lequel sont interrogés les établissements qui emploient les salariés interrogés. Il permet donc des analyses couplant la réponse des salariés à celle de leur employeur, ainsi qu'un questionnaire rempli par l'enquêté lui-même afin d'aborder des questions plus délicates (comportements hostiles, santé, risques psychosociaux). L'enquête intègre pour la première fois un ensemble de questions sur les risques psychosociaux au travail.

L'enquête Conditions de travail 2013 s'inscrit dans un dispositif pérenne d'observation statistique des conditions de travail et des RPS : désormais tous les trois ans, s'alterneront une enquête sur les conditions de travail et une enquête centrée sur les risques psychosociaux au travail. Les enquêtés seront suivis en panel d'une enquête à l'autre, ce qui permettra d'étudier en détail les trajectoires des individus.

L'enquête a été réalisée entre novembre 2012 et février 2013, période pendant laquelle une journée de carence était mise en place dans la fonction publique (elle a été ensuite abrogée dans la loi de finances 2014).

Pour la première fois en 2013, l'enquête intègre un renforcement de l'échantillon sur les agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) et du secteur hospitalier privé, financée par la DGAFP et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques - Drees, ministère de la santé). Cet échantillon supplémentaire permet de réaliser des analyses fines, notamment par famille de métiers, et des comparaisons détaillées, en particulier entre versants de la fonction publique et secteur privé. L'enquête a également été réalisée dans les départements d'Outre-mer (hors Mayotte). Dans le cadre de l'enquête 2013, 34 000 individus ont été interrogés, dont plus de 12 000 dans les trois versants de la fonction publique.

Concernant les absences pour raison de santé, deux questions sont posées aux enquêtés :

- « Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors maternité) » avec les modalités de réponses suivantes :
 - Pas d'arrêt
 - Un arrêt
 - Deux arrêts
 - Trois arrêts ou plus.
- « A combien de jours d'absence correspondent ces arrêts maladie ? »

Concernant l'état de santé, il est évalué par l'enquêté lui-même en répondant à la question :

- « Comment jugez-vous votre état de santé général ? »
 - Très bon
 - Bon
 - Assez bon
 - Mauvais
 - Très mauvais »

L'état de santé sera considéré comme mauvais si l'enquêté a répondu « mauvais » ou « très mauvais » à cette question.

Sont inclus dans le champ de cette étude l'ensemble des salariés interrogés dans le cadre de l'enquête Conditions de travail 2013. Notons que les salariés en congé maladie depuis plus d'un an au moment de la collecte n'ont pas été interrogés.

Les congés maternité ne sont pas considérés comme absences pour raisons de santé, mais les arrêts liés à des grossesses pathologiques ou autres arrêts à l'occasion de la grossesse doivent être considérés comme arrêts maladie. Ils l'ont probablement été par les enquêtés sans qu'il soit possible de le vérifier totalement.

Les agents de la fonction publique sont légèrement plus nombreux à avoir eu au moins un arrêt maladie dans l'année

33 % des agents de la fonction publique et 28 % des salariés du privé déclarent avoir eu au moins un arrêt de travail dans l'année, d'après l'enquête Conditions de travail 2013. 32 % sont dans ce cas dans la FPE (et 35 % chez les enseignants), 35 % dans la FPT et 33 % dans la FPH (Figure D 1-1). Dans la majorité des cas (69 %), il ne s'agit que d'un seul arrêt maladie dans l'année que ce soit dans la fonction publique (68 %) ou dans le secteur privé (70 %).

19 % des salariés ayant été arrêtés ont eu deux arrêts maladie dans l'année et 12 % trois ou plus. Quel que soit le nombre d'arrêts considéré, les agents de la fonction publique sont arrêtés légèrement plus souvent que les salariés du secteur privé. La situation varie également selon le versant de la fonction publique : 13 % des agents de la FPE, 14 % des agents de la FPT et 9 % des agents de la FPH ont fait l'objet de trois arrêts dans l'année ou plus, contre 11 % dans le secteur privé.

Figure D 1-1 : Proportion de salariés ayant eu au moins un arrêt dans l'année et répartition selon le nombre d'arrêt
[en %]

	Au moins un arrêt dans l'année	1 arrêt	Dont : 2 arrêts	3 arrêts ou plus
FPE	32	66	21	13
Dont : enseignants	35	66	20	14
FPT	35	69	18	14
FPH	33	70	21	9
Ensemble FP	33	68	20	13
Secteur privé	28	70	19	11
Ensemble	29	69	19	12

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Les agents de la fonction publique de l'État s'arrêtent moins longtemps que ceux des autres versants de la fonction publique et du secteur privé

Les agents de la fonction publique absents au moins une fois pour maladie sont plus souvent concernés par des courtes durées d'absence que les salariés du privé : 52 % se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année, contre 46 % des salariés du privé¹³. On constate de notables disparités selon les versants de la fonction publique : 56 % des agents de la FPE ayant fait l'objet d'au moins un arrêt maladie s'arrêtent moins de 8 jours dans l'année, contre 49 % dans la FPT et 46 % dans la FPH (Figure D 1-2).

A l'opposé, plus d'un quart des salariés absents au moins une fois pour maladie ont une durée d'absence supérieure ou égale à 30 jours dans l'année dans la FPT (26 %), la FPH (28 %) et le secteur privé (25 %), alors que ces durées ne concernent que 17 % des agents de la FPE.

¹³ Les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an au moment de l'enquête n'ont pas été interrogés. Sans impact significatif sur le nombre d'arrêts, leur exclusion du champ de cette étude conduit à sous-estimer les durées d'absence.

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Les durées d'absence pour raison de santé plus faibles dans la FPE sont en grande partie le fait des enseignants. 67 % d'entre eux ont une durée d'absence cumulée pour raison de santé inférieure à 8 jours, contre 56 % en moyenne dans la fonction publique d'État. Ceci s'explique notamment par la spécificité de l'organisation du temps de travail des enseignants dont les problèmes de santé peuvent ne pas donner lieu à absence durant les congés scolaires et en dehors des heures de cours (en particulier pour les enseignants du secondaire et du supérieur) et ainsi avoir des arrêts de travail mécaniquement plus courts.

Ce constat se vérifie toutes choses égales par ailleurs : les agents de la FPE et de la FPT, et dans une moindre mesure de la FPH, ont une probabilité d'avoir une durée d'absence de moins de 8 jours dans l'année plus élevée que les salariés du secteur privé (voir tableaux complémentaires sur le site internet de la DGAFFP).

Dans le public comme dans le privé, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes

37 % des femmes de la fonction publique et 32 % des femmes du privé ont eu au moins un arrêt pour raison de santé dans l'année, contre respectivement 28 % et 27 % des hommes. Les différences observées entre secteurs public et privé sont ainsi plus marquées chez les femmes que chez les hommes. D'autre part, l'écart hommes/femmes est plus faible dans la FPT et le secteur privé, où il avoisine 6 points, alors qu'il est proche de 10 points dans la FPE et la FPH. La part de salariés ayant fait l'objet d'au moins trois arrêts maladie dans l'année est en revanche similaire chez les hommes et les femmes, avec entre 3 et 4 % de salariés concernés.

Les femmes s'arrêtent également plus longtemps que les hommes : 35 % des femmes absentes au moins une fois dans l'année pour maladie se sont arrêtées plus de 15 jours, contre 31 % des hommes. Une étude réalisée à partir des données administratives sur les indemnités journalières versées aux salariés du régime général montre que les grossesses expliquent la quasi-totalité des écarts hommes/femmes de durée d'absence pour raisons de santé avant 25 ans, et 37 % chez les 21-45 ans. La sous-représentation des femmes dans les emplois les mieux rémunérés explique quant à elle environ 40 % des écarts après 40 ans¹⁴.

D'autre part, une étude récente menée sur les salariés du secteur privé a mis en évidence que la part des salariés en emploi ayant eu recours à des arrêts d'une durée cumulée inférieure à 60 jours était similaire chez les hommes et les femmes dès lors que les congés maternité étaient exclus¹⁵. Nous ne retrouvons pas ce résultat ici. Dans l'enquête Conditions de travail 2013, il est précisé dans la question posée aux enquêtés que les arrêts maladie hors maternité sont à prendre en compte, mais il est probable qu'un certain nombre de femmes ait intégré les congés maladie liés à la maternité dans leurs réponses.

14 Marbot C., Pollak C., 2015, « Les grossesses expliquent 37% des différences d'arrêt maladie entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans », « Les dépenses de santé en 2014 », collection Études et Statistiques, Drees, septembre.

15 Barnay T., Favrot J., Pollak C., 2015, « L'effet des arrêts maladie sur les trajectoires professionnelles », Économie et statistiques, n°475-476, Insee, avril.

Chez les plus âgés, la probabilité d'avoir un arrêt dans l'année est plus faible, mais les durées d'absence pour raisons de santé sont plus longues

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, la part des salariés ayant eu au moins un arrêt maladie décroît avec l'âge. Ainsi, 31 % des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ont eu un arrêt dans l'année, contre 39 % des agents de moins de 30 ans. Les durées d'absence sont en revanche plus longues chez les salariés les plus âgés : 29 % des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ayant eu un arrêt dans l'année se sont absents au moins 30 jours, contre 14 % pour les moins de 30 ans. Ces résultats confirment ceux mis en évidence dans une étude de la Drees menée sur le secteur privé. Elle souligne que le moindre recours aux arrêts maladie constaté chez les plus âgés pourrait s'expliquer par des effets de sélection (les personnes en mauvaise santé pouvant se diriger vers des métiers/postes où les conditions de travail sont moins difficiles, mécanisme connu sous le nom d'effet du « travailleur sain ») confortée par les données de l'assurance maladie selon lesquelles les salariés de plus de 50 ans représentent 26 % des bénéficiaires d'indemnités journalières mais 38 % des journées indemnisées¹⁶.

¹⁶ Pollak C., 2015, « L'effet du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé », Dossiers solidarité et santé, n°58, Drees

Dossier

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Figure D 1-2 : Répartition des agents de la fonction publique absents au moins une fois pour raison de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année [en %]

		Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Part des agents ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	Répartition des agents absents au moins une fois pour raisons de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année			
				1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	28	3	55	17	7	20
	Femmes	37	5	50	18	8	24
Age	Moins de 30 ans	38	5	61	17	8	14
	30-49 ans	34	4	54	17	8	21
	50 ans et plus	31	4	43	19	8	29
Statut	Fonctionnaires	35	4	51	17	8	23
	Contractuels et autres catégories et statuts	28	4	55	18	7	20
Catégorie hiérarchique	A	29	4	58	16	8	18
	B	32	4	52	18	8	22
	C	37	5	48	18	8	25
Quotité de travail	Temps complet	33	4	53	17	8	21
	Temps partiel	33	4	48	18	8	26
Versant	FPE	32	4	57	19	7	17
	Dont : enseignants	35	5	67	15	6	12
	FPT	35	5	49	17	8	26
	FPH	33	3	46	16	9	28
Revenu	Inférieur au 1 ^{er} quartile	38	5	52	17	8	22
	Entre le 1 ^{er} et le 3 ^{ème} quartile	34	5	49	17	6	26
	Supérieur ou égal au 3 ^{ème} quartile	24	3	54	18	8	20
Familles de métiers	Action sociale	49	8	60	14	9	16
	Administration	32	4	53	17	8	21
	Bâtiment, travaux publics	33	3	50	16	10	22
	Entretien, maintenance	41	6	43	19	7	30
	Espaces verts, paysages	37	4	48	14	12	25
	Finances publiques	37	6	44	32	6	17
	Éducation, formation, recherche	32	4	66	16	6	13
	Sécurité, Défense	26	3	53	13	15	17
	Services à la personne, restauration	32	2	46	16	5	33
	Soins	32	3	43	17	9	30
	Sports et loisirs, animation, culture	30	5	51	19	14	16
Technique, informatique, transports	29	4	51	25	5	18	
Ensemble		33	4	52	18	8	22

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Encadré 2 : les arrêts maladie dans les établissements de santé publics et privés Catherine Pollak, Layla Ricroch (Drees)

Le secteur hospitalier apparaît en moyenne plus exposé aux absences pour raison de santé avec des taux d'absence supérieurs dans la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique de l'État (FPE) ou le secteur privé : la proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé en 2012 était de 4 % dans la FPH, contre 3,8 % pour l'ensemble de la fonction publique (4,5 % pour la FPT et 2,9 % pour la FPE) et 3,6 % pour l'ensemble du secteur privé (Enquête emploi de l'Insee)¹⁷.

La proportion de salariés ayant un arrêt dans l'année étant proche dans la FPH et la FPE (respectivement 33 et 32 %) et dans le privé (28 %), ces différences sont principalement le reflet de durées d'arrêt plus longues dans le secteur hospitalier (voir Figure 1). Au total, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale semble le plus touché par les absences pour raison de santé, y compris lorsque les différences de structure entre secteurs d'activité sont prises en compte¹⁸.

Le personnel hospitalier fait en effet face à des conditions de travail particulières, à la fois par son exposition à des contraintes physiques (exposition à des produits dangereux, charge de travail élevée, etc) et aux contraintes psychosociales (tensions avec le public, confrontation à la souffrance des patients, etc.)¹⁹ et des horaires de nuit et contraintes décalées²⁰. Plusieurs travaux suggèrent que les conditions de travail difficiles - et les contraintes psychosociales en particulier - sont une cause majeure de recours aux arrêts de travail²¹.

Les travaux récents comparant les conditions de travail dans les établissements de santé ont mis en évidence qu'il y a peu de différences selon le statut public ou privé (à but lucratif ou non lucratif) des établissements. Néanmoins l'hôpital public se caractérise par davantage de nuisances environnementales, d'exposition aux agressions verbales, et un sentiment de fierté du travail bien fait moins souvent partagé que dans les établissements privés ; a contrario, les agents du public déclarent plus fréquemment que leur travail permet de développer leurs compétences.

Les principales différences de conditions de travail dans les établissements de santé se situent entre les familles professionnelles, avec des métiers particulièrement exposés aux risques psychosociaux, à l'instar des personnels de soins comme les infirmiers.

La prise en charge des arrêts maladie varie également entre les établissements et selon le statut des personnels (cadres et non cadres). Ainsi, les conventions collectives de branche des hôpitaux et cliniques privés prévoient le versement d'indemnités complémentaires garantissant un taux de remplacement complet du salaire net en cas d'arrêt maladie. Les personnels de la fonction publique bénéficient également du maintien de salaire en cas de congé maladie ordinaire.

Cependant, cette garantie s'applique après des délais de carence différents selon les personnels : une journée pour l'ensemble de la fonction publique (en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2012 et supprimée par la loi de finances pour 2014), aucun délai de carence pour les salariés cadres du privé à but lucratif (Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, article 84.1), et le délai de carence de l'assurance maladie (trois jours) pour les non-cadres du privé à but lucratif et les salariés du privé à but non lucratif (Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation du 31 octobre 1951, article 13.01.2) sauf disposition plus généreuse de l'établissement employeur.

17 DGAFP, 2014, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres.

18 Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », Dares Analyses, n°009.

19 Loquet J., Ricroch L., 2014, « Les conditions de travail dans les établissements de santé », Le panorama des établissements de santé, Drees.

20 Cordier M., 2009, « L'organisation du travail à l'hôpital : évolutions récentes », Études et Résultats, n° 709, Drees novembre.

21 Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », Dares Analyses, n°009.

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Les données de l'enquête Conditions de travail 2013 confirment que les personnels du secteur hospitalier ont un recours aux arrêts plus élevé en moyenne que l'ensemble des salariés. Les caractéristiques sociodémographiques les plus liées à la prise d'un arrêt maladie sont les mêmes pour les salariés du secteur hospitalier que pour la population générale. Les hommes ont moins recours aux arrêts maladie²², et les salariés âgés sont moins nombreux à avoir un arrêt mais leurs arrêts sont plus longs au total, ce qui est également observé chez les salariés en général²³.

Au sein des établissements de santé, on constate peu de différences entre les secteurs public et privé en termes de recours aux arrêts maladie : environ un tiers des salariés ont un arrêt dans l'année dans les deux secteurs. Il y a plus souvent des absences longues parmi les personnels hospitaliers du public (29 % des personnes qui ont eu au moins un arrêt dans les 12 derniers mois ont été absentes au moins 30 jours) que parmi ceux du privé (26 %). Si cet écart n'est pas statistiquement significatif compte tenu de la taille des échantillons, la comparaison des arrêts maladie entre ces deux secteurs à partir de sources administratives aboutit à des conclusions concordantes²⁴.

En revanche, les niveaux d'absence varient fortement selon le type de métier exercé à l'hôpital. Les médecins ont moins recours aux arrêts maladie que les professions administratives (un médecin salarié sur 10 déclare avoir eu au moins un arrêt maladie au cours des 12 derniers mois contre un quart des personnels administratifs). Ils se distinguent des autres personnels soignants, plus nombreux à déclarer avoir eu un arrêt dans l'année (c'est le cas de 33 % des infirmiers et de 40 % des aides-soignants) dont les arrêts sont également plus longs que ceux des personnels administratifs ou paramédicaux (mais les écarts observés sur les arrêts longs ne sont pas statistiquement significatifs). Les absences pour maladie sont les plus élevées parmi les agents d'entretien.

On observe certains écarts entre public et privé parmi quelques familles professionnelles : Au sein des personnels non médicaux, le personnel soignant apparaît plus exposé aux arrêts maladie que le personnel non soignant dans le secteur public, conformément aux résultats des bilans sociaux des établissements publics (ATIH, 2014). Les professions administratives du secteur public semblent avoir des arrêts plus longs que dans le privé, et on observe l'inverse parmi les agents d'entretien. Toutefois, ces différences entre secteurs public et privé n'apparaissent pas statistiquement significatives y compris au sein de ces catégories et des études complémentaires seraient nécessaires pour les confirmer.

22 Marbot C., Pollak C., 2015, « Les grossesses expliquent 37% des différences d'arrêt maladie entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans », « Les dépenses de santé en 2014 », collection Études et Statistiques, Drees, septembre.

23 Pollak C., 2015, « L'effet du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé », Dossiers solidarité et santé, n°58, Drees.

24 Les sources administratives font état de durées d'arrêt plus élevées que les durées recueillies par l'enquête Conditions de Travail. Ceci pourrait s'expliquer par une sous-représentation des salariés en arrêts de très longue durée dans les enquêtes (les salariés en congé maladie depuis plus d'un an au moment de l'enquête ne sont pas interrogés, et les taux de non-réponse des salariés en arrêt de longue durée pouvant être plus élevés) et par des biais déclaratifs (biais de mémoire, biais de désirabilité sociale). Cependant, les écarts entre les deux secteurs sont faibles y compris sur les données administratives les plus comparables. Elles répertorient 15,7 jours d'arrêts maladie par an (congés maladie ordinaire et congés de longue durée) parmi les personnels des établissements de santé publics (Bilans sociaux des établissements publics de santé à la fin 2012, ATIH, 2014). A titre de comparaison, les salariés du secteur des activités hospitalières privées ont 14 jours d'arrêt maladie ayant donné lieu à des indemnités journalières de l'assurance maladie en moyenne (hors arrêts de moins de 3 jours exposés au délai de carence) (échantillon HYGIE 2011, calculs Drees). Ces deux sources administratives ne sont cependant pas strictement comparables en termes de champ et de types d'arrêts répertoriés.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

1

Figure D 1-3 : Les arrêts maladie dans le secteur hospitalier par secteur et famille professionnelle

	Public			Privé			Ensemble			
	Avoir eu un arrêt maladie dans l'année (en %)	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt au moins égale à 30 jours	Avoir eu un arrêt maladie dans l'année (en %)	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt au moins égale à 30 jours
Par famille professionnelle (secteur hospitalier)										
Personnel médical	9 %	-	-	-	-	-	10 %	34 %	32 %	34 %
Personnel non médical	35 %	46 %	25 %	43 %	31 %	26 %	35 %	46 %	27 %	28 %
dont personnel soignant	37 %	47 %	25 %	46 %	27 %	28 %	36 %	46 %	25 %	28 %
- Aides-soignants	43 %	44 %	28 %	40 %	32 %	28 %	40 %	43 %	29 %	28 %
- Infirmiers, sages-femmes	33 %	49 %	21 %	51 %	22 %	27 %	33 %	50 %	22 %	29 %
dont professions paramédicales	32 %	52 %	25 %	39 %	50 %	12 %	37 %	46 %	35 %	18 %
dont professions administratives	24 %	47 %	26 %	49 %	32 %	19 %	24 %	47 %	27 %	25 %
dont agents d'entretien	42 %	41 %	28 %	28 %	33 %	39 %	42 %	38 %	29 %	34 %
dont autres professions	26 %	49 %	20 %	53 %	21 %	26 %	26 %	50 %	20 %	30 %
Par âge (secteur hospitalier)										
Moins de 30 ans	38 %	56 %	19 %	54 %	28 %	18 %	38 %	55 %	22 %	23 %
30-49 ans	31 %	45 %	27 %	44 %	32 %	24 %	31 %	44 %	28 %	27 %
50 ans et plus	27 %	39 %	28 %	32 %	32 %	36 %	27 %	37 %	29 %	34 %
Par sexe (secteur hospitalier)										
Homme	25 %	52 %	20 %	53 %	23 %	24 %	24 %	52 %	20 %	27 %
Femme	34 %	44 %	27 %	42 %	32 %	26 %	35 %	44 %	28 %	28 %
Ensemble secteur hospitalier	32 %	46 %	25 %	43 %	31 %	26 %	32 %	45 %	27 %	28 %
Ensemble salarié	33 %	52 %	26 %	47 %	28 %	25 %	29 %	48 %	27 %	25 %

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAPP, Drees, Insee, Traitement Drees.

Champ : France, salariés des établissements publics et privés de santé.

Note : Les répartitions selon la durée d'arrêt de travail ne sont pas calculées pour les médecins par statut d'établissement, les effectifs de médecins ayant pris un arrêt étant trop faibles (moins de 20 médecins).

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Dans la fonction publique, les fonctionnaires et les agents de catégorie B et C s'absentent plus fréquemment pour raisons de santé

Parmi les agents de la fonction publique, les fonctionnaires sont plus nombreux à avoir au moins un arrêt maladie dans l'année : 35 % sont dans ce cas, contre 28 % des contractuels et autres catégories. En revanche, la part d'agents déclarant au moins trois arrêts maladie dans l'année ne varie pas selon le statut : 4 % des fonctionnaires et des contractuels et autres catégories sont concernés. Les fonctionnaires sont également plus souvent concernés par les durées longues d'absence pour raisons de santé : 49 % des fonctionnaires ayant été arrêtés l'ont été plus de 8 jours, contre 45 % des contractuels et autres catégories et statuts. Une étude menée à partir de l'enquête Emploi de l'Insee montre que les absences pour raisons de santé sont plus importantes chez les salariés en contrat stable, du public comme du privé. Ainsi, les titulaires de la fonction publique et les salariés en CDI depuis plus d'un an s'absentent plus souvent que les salariés en CDD ou autre contrat court, ou les salariés en CDI depuis moins d'un an (en période d'essai par exemple), et ce, même en prenant en compte leurs caractéristiques spécifiques²⁵.

D'autre part, la proportion d'agents ayant eu au moins un arrêt pour raison de santé dans l'année diminue avec le niveau de la catégorie hiérarchique. 37 % des agents de catégorie C, 32 % des agents de catégorie B et 29 % des agents de catégorie A déclarent avoir fait l'objet d'au moins un arrêt maladie dans l'année. Les écarts entre catégories s'estompent pour les agents ayant fait l'objet de plus de 3 arrêts maladie dans l'année.

Les écarts entre catégories sont plus importants chez les hommes que chez les femmes, ce qui rappelle le résultat de l'étude de Chaupain-Guillot et Guillot qui montre que les écarts de taux d'absence pour maladie entre ouvriers et cadres, secteurs public et privé confondus, sont plus marqués chez les hommes²⁶. L'étude montre également que les salariés exerçant des responsabilités d'encadrement, qui ont également moins de chance d'être insatisfaits de leur emploi, ont une probabilité plus élevée de ne pas s'être absentés pour raison de santé dans l'année. Les agents de catégorie A s'arrêtent également moins longtemps pour raisons de santé dans l'année que les agents de catégorie B, qui eux-mêmes s'arrêtent moins longtemps que les agents de catégorie C.

Dans la fonction publique, les familles de métiers « Action sociale » et « Entretien maintenance » comptent le plus d'agents absents pour raison de santé

Les agents des familles de métiers²⁷ « Action sociale » et « Entretien maintenance » sont les plus touchés par les absences pour raison de santé (49 % et 41 % des agents de ces familles ont eu au moins un arrêt dans l'année), contre 33 % en moyenne dans la fonction publique. Les moins absents sont « Sécurité, Défense » (26 %), « Technique, informatique et transports » (29 %) et « Sports et loisirs, animation, culture » (30 %). Les familles « Soins » et « Services à la personne, restauration » (32 %) sont également moins souvent absentes que la moyenne de la fonction publique.

25 Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », Dares Analyses, n°009.

26 Chaupain-Guillot S., Guillot O., 2007, « Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages », Économie et statistique, n°408-409, Insee.

27 La famille de métiers des agents de la fonction publique est décrite grâce à une nomenclature mise en place par le département des études et des statistiques de la DGAFP. Pour plus d'informations sur cette nomenclature, voir Davie E., 2015, « La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes, DGAFP, juillet.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

1

Les familles « Action sociale », « Entretien, maintenance » sont également celles où la part d'agents ayant eu au moins trois arrêts dans l'année est la plus élevée (respectivement 8 % et 6 %). Les familles « Finances publiques » (6 %) et « Sports et loisirs, animation, culture » (5 %), sont également plus touchées que la moyenne dans la fonction publique (4 %). Les familles « Services à la personne, restauration » (2 %), « Sécurité, Défense » (3 %), « Soins » (3 %) et « Bâtiment, travaux publics » (3 %) sont en revanche les moins concernées.

L'analyse des durées annuelles d'absence pour raison de santé met en évidence en revanche que les familles de métiers où les agents s'absentent le plus souvent ne sont pas celles où les absences sont les plus longues. Les familles de métiers où les agents ayant au moins un arrêt maladie sont les plus nombreux à s'absenter 30 jours ou plus dans l'année sont « Services à la personne, restauration » (33 %), « Entretien, maintenance » (30 %) et « Soins » (30 %) contre 22 % en moyenne dans la fonction publique. La famille de métiers « Education, formation, recherche » fait figure d'exception avec une durée d'absence nettement plus faible : seuls 12 % de ses agents sont absents 30 jours ou plus dans l'année.

Les agents de la FPH, fortement exposés aux conditions de travail difficiles, ne sont pas plus souvent absents pour raisons de santé

Afin d'analyser les différentes facettes des expositions aux risques professionnels et aux risques psychosociaux des salariés et leur lien avec les absences pour raison de santé, des indicateurs synthétiques de conditions de travail ont été définis (Encadré 3) pour chacune des dimensions suivantes : intensité du travail, organisation du temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeur, insécurité économique, reconnaissance et contraintes physiques.

La fonction publique hospitalière est nettement plus exposée que les autres versants de la fonction publique ou le secteur privé à l'intensité du travail, à des contraintes d'organisation du temps de travail, aux rapports sociaux difficiles, aux exigences émotionnelles et aux contraintes physiques (Figure D 1-4). Ainsi, son niveau d'exposition à l'intensité du travail correspond à celui au-dessous duquel se situent près de 60 % de l'ensemble des salariés, près de 75 % des salariés pour les contraintes d'organisation du temps de travail et près de 80 % des salariés pour les exigences émotionnelles. Elle est également plus souvent concernée par des contraintes liées à la reconnaissance et à l'évaluation du travail. L'autonomie des agents de la FPH est en revanche légèrement meilleure que celle des salariés du secteur privé. En effet, les agents de la FPH sont plus nombreux à déclarer avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent ou apprendre des choses nouvelles que la moyenne des salariés²⁸.

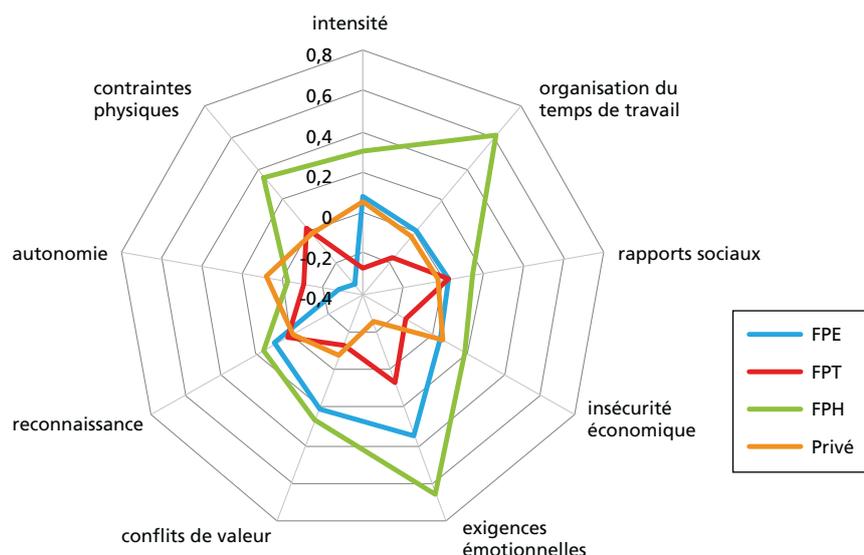
Pourtant, la FPH ne figure pas parmi les secteurs où la part d'agents absents pour maladie au moins une fois dans l'année, ou au moins trois fois dans l'année, est la plus élevée (Voir Encadré 2 pour un focus sur le secteur hospitalier, public et privé).

²⁸ Coutrot T., Davie E., 2014, « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », Dares Analyses, n°102, Dares, décembre.

Dossier

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Figure D 1-4 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le type d'employeur



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Note de lecture : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart-type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

Encadré 3 : méthodologie de l'étude et indicateurs synthétiques de conditions de travail

Les indicateurs synthétiques de conditions de travail

Un indicateur synthétique a été créé pour chacune des neuf dimensions suivantes : les six dimensions mises en évidence par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (intensité du travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs et insécurité économique) ainsi qu'une dimension relative aux contraintes horaires et d'organisation du temps de travail, une dédiée aux contraintes physiques et environnementales et une concernant la reconnaissance, la rémunération et l'évaluation.

Ces indicateurs sont normés. Leur valeur n'a pas de sens, c'est la position relative des populations qui importe.

Pour chaque dimension, des variables de l'enquête ont été sélectionnées et incluses dans une analyse des correspondances multiples (ACM). L'indicateur synthétique est ensuite issu du premier axe de l'ACM et un score est attribué à chaque personne de l'échantillon. Pour plus de précisions, se reporter à la note consacrée à ces indicateurs²⁹. Les salariés peuvent ensuite être classés selon leur score pour chaque dimension en deux catégories : les plus exposés (dernier quartile) et les autres.

La dimension **intensité du travail** regroupe les variables liées aux contraintes de rythme, à la répétition de gestes, aux objectifs chiffrés et procédures de qualité strictes, à une charge de travail importante, et réalisée dans l'urgence etc.

L'axe relatif aux **exigences émotionnelles** réunit quant à lui les variables détaillant le contact avec le public, avec des personnes en situation de détresse, les tensions et les agressions de la part du public etc.

L'axe **autonomie** rassemble les variables détaillant la façon de faire son travail, la possibilité d'interrompre son travail quand on le souhaite, de faire des choses qui me plaisent, ou la possibilité d'apprendre des choses nouvelles.

²⁹ Davie E., 2015, « Méthode de construction d'indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux », Note DES/15-076, DGAFP, novembre.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

1

La dimension **rapports sociaux** regroupe l'ensemble des variables relatives aux relations avec les collègues ou la hiérarchie : être aidé par ses collègues, ses supérieurs, être en désaccord avec eux, vivre des situations de tensions avec eux, etc. Cet axe inclut aussi l'ensemble des variables sur les comportements hostiles.

L'axe **conflits de valeurs** réunit les variables relatives à la qualité empêchée, au fait de faire des choses que l'on désapprouve, ainsi que l'ensemble des variables indiquant si l'on dispose d'assez de temps, d'informations, de formation etc., pour faire correctement son travail.

La dimension **insécurité économique** regroupe les variables liées à la crainte de perdre son emploi ou la possibilité d'en retrouver un, ainsi que l'ensemble des variables concernant les changements.

L'axe **reconnaissance, rémunération et évaluation** concerne le fait de recevoir l'estime et le respect que mérite son travail, et d'avoir des perspectives de promotion satisfaisantes au vu des efforts fournis. Il intègre également les variables relatives à la satisfaction de rémunération et à l'évaluation du travail.

L'axe **contraintes physiques** rassemble l'ensemble des variables liées aux contraintes physiques (porter des charges lourdes, rester debout etc.), les risques professionnels (respirer des fumées ou des poussières, être en contact avec des produits dangereux) et les contraintes environnementales.

Enfin, l'axe **organisation du temps de travail** est consacré aux contraintes horaires (horaires atypiques, horaires hebdomadaires, conciliation vie familiale-vie professionnelle).

La régression logistique pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »

La régression logistique permet d'étudier l'effet sur une variable d'intérêt de variables explicatives indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». L'interprétation causale des estimations des liens entre les variables explicatives et la variable d'intérêt n'est assurée que sous certaines hypothèses. La spécification retenue intègre potentiellement suffisamment de variables de contrôle pour que ces hypothèses soient validées. Cependant, seules des techniques économétriques plus avancées permettraient de les tester statistiquement. En effet, un problème d'endogénéité des variables de conditions de travail existe. Deux phénomènes pourraient se cumuler : d'une part un effet de sélection, comme l'effet du « travailleur sain », qui conduit les individus dont l'état de santé est le meilleur, et qui sont plus résistants, à travailler plus longtemps dans des emplois avec conditions de travail difficiles que d'autres ne supporteraient pas. D'autre part, les indicateurs synthétiques décrits ci-dessus prennent en compte les conditions de travail ressenties par les salariés, aussi, les salariés malades pourraient percevoir plus difficilement leurs conditions de travail.

Dans le cadre de cette étude, trois régressions logistiques ont été menées, décomposant la probabilité d'avoir au moins un arrêt dans l'année sur les facteurs explicatifs : une sur l'ensemble des salariés, une sur la fonction publique et une sur le secteur privé. Réaliser des régressions par secteur permet de prendre en compte des variables spécifiques à chaque secteur (statut, catégorie hiérarchique, familles de métiers par exemple pour la fonction publique) et de pouvoir observer les effets des variables explicatives propres à chacun d'eux.

Les variables explicatives retenues dans le cadre de cette étude relèvent des caractéristiques d'emploi et des critères socio-démographiques des salariés :

- pour l'ensemble des salariés : type d'employeur (FPE, FPT, FPH ou secteur privé), sexe, tranche d'âge, quotité de travail (temps partiel/temps complet), état de santé, limites dans les activités que les gens font habituellement pour raisons de santé, présence d'un enfant de moins de 3 ans dans le ménage, revenu mensuel, indicateurs synthétiques de conditions de travail et de RPS décrits ci-dessus, et niveau de diplôme.
- Pour la fonction publique, s'y ajoutent le statut (fonctionnaires/contractuels et autres catégories et statut), la catégorie hiérarchique (A, B, C), et familles de métiers ; en revanche n'est pas repris le niveau de diplôme largement corrélé avec la catégorie hiérarchique. La famille de métiers des agents de la fonction publique est décrite grâce à une nomenclature mise en place par le département des études et des statistiques de la DGAFP. Pour plus d'informations sur cette nomenclature, voir le document de travail dédié³⁰.
- Pour le secteur privé, les mêmes variables explicatives que pour l'ensemble sont reprises et s'y ajoute le secteur d'activité (Agriculture/Construction/Commerce et transports/Autres services/Industrie).

Deux autres modèles logistiques ont été testés : le premier expliquant la probabilité d'avoir au moins 2 arrêts dans l'année, et le second intégrant une variable sur le cumul des expositions. Les résultats figurent en tableaux complémentaires sur le site internet de la DGAFP.

³⁰ Davie E., 2015, « La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes, DGAFP, juillet.

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

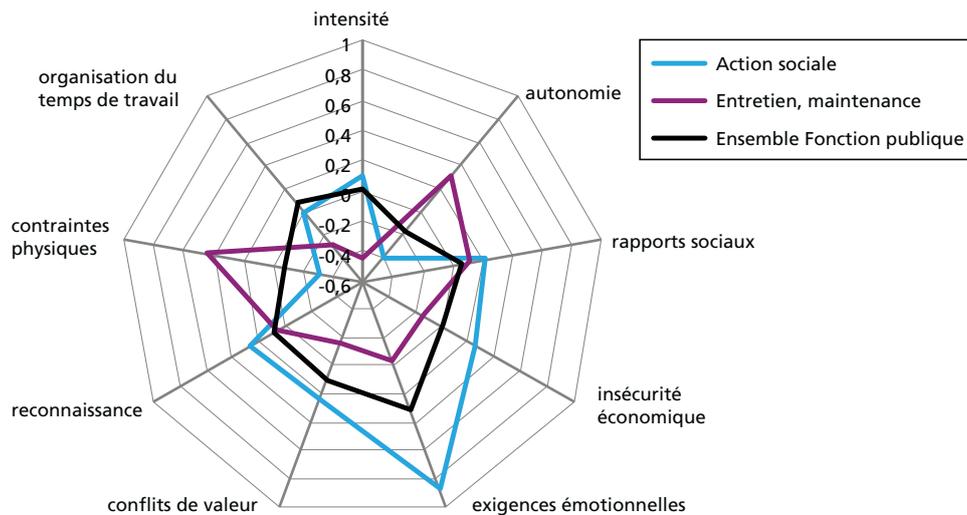
Les familles de métiers où la proportion d'agents absents au moins une fois pour maladie est la plus élevée n'ont pas de profil spécifique d'exposition aux conditions de travail

Les familles de métiers de la fonction publique « Action sociale » et « Entretien, maintenance » sont caractérisées par une proportion d'agents absents pour raisons de santé au moins une fois dans l'année plus élevée que la moyenne de la fonction publique (voir supra). L'analyse de leurs conditions de travail montre des expositions aux risques professionnels et risques psychosociaux très différents. La famille de métiers « Action sociale » est nettement plus exposée que la moyenne de la fonction publique aux exigences émotionnelles, aux conflits de valeur, à l'insécurité économique et à un manque de reconnaissance (Figure D 1-5). En revanche, elle est moins touchée par le manque d'autonomie et les contraintes physiques. La famille de métiers « Entretien, maintenance », qui enregistre également la proportion d'agents les plus souvent concernés par des durées d'absence de 30 jours ou plus dans l'année, est quant à elle fortement exposée au manque d'autonomie et aux contraintes physiques, et légèrement plus exposée à des rapports sociaux difficiles que la moyenne de la fonction publique. Elle est moins exposée que la moyenne aux autres risques. Ce ne serait donc pas un profil spécifique d'exposition qui expliquerait ce surcroît de maladie.

A l'inverse, les familles de métiers où la part d'agents absents au moins une fois dans l'année pour maladie est la plus faible sont les familles « Sécurité Défense », « Services à la personne, restauration », « Soins », « Sports et loisirs, animation, culture », et « Technique, informatique, transports ». De même que pour les familles les plus souvent absentes pour raisons de santé, ces familles ont des conditions de travail variées (Figure D 1-6). Si la famille « Soins » est fortement exposée à l'ensemble des facteurs de risques, sauf le manque d'autonomie, la famille « Sécurité, Défense » est particulièrement exposée aux contraintes d'organisation du temps de travail, aux exigences émotionnelles et aux conflits de valeur, la famille « Services à la personne, restauration » aux contraintes physiques et aux exigences émotionnelles, la famille « Sports et loisirs, animation, culture » aux exigences émotionnelles, à l'insécurité économique et aux rapports sociaux difficiles, alors que la famille « Technique, informatique et transports » affiche des niveaux d'exposition proches de la moyenne de la fonction publique. Il ne semble donc pas que l'absence d'exposition à un risque particulier permette de réduire la maladie.

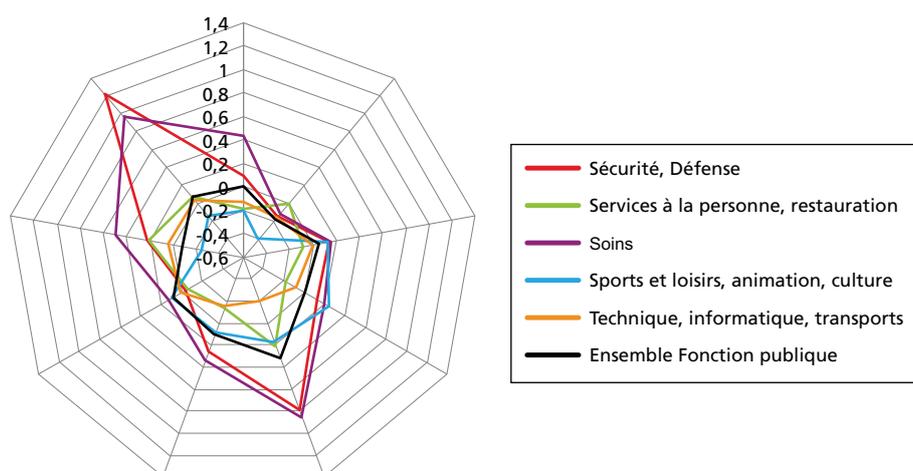
Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Figure D 1-5 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux des familles de métiers « Action sociale » et « Entretien, maintenance »



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, salariés.
 Note de lecture : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart-type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

Figure D 1-6 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux des familles de métiers « Sécurité, Défense », « Services à la personne, restauration », « Soins », « Sports et loisirs, animation, culture » et « Technique, informatique, transports »

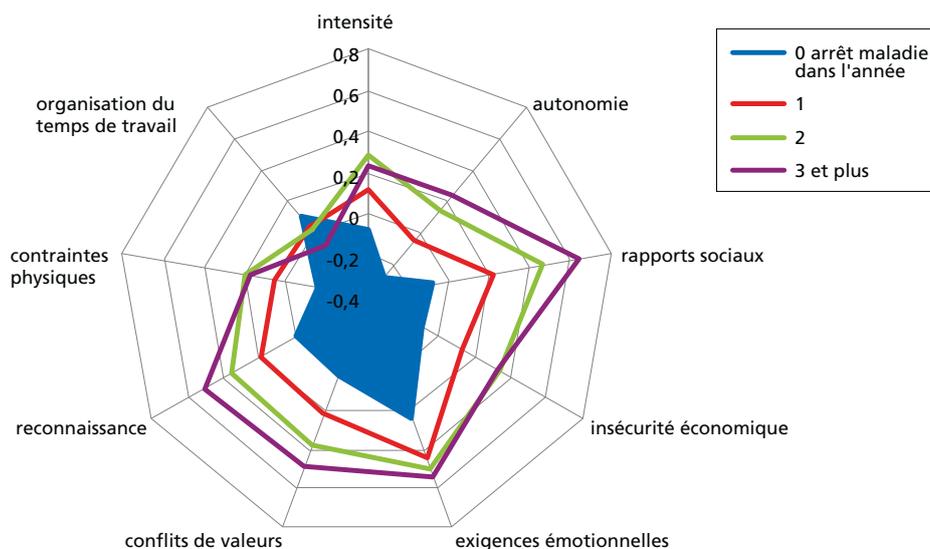


Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, salariés.
 Note de lecture : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart-type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

Dossier

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

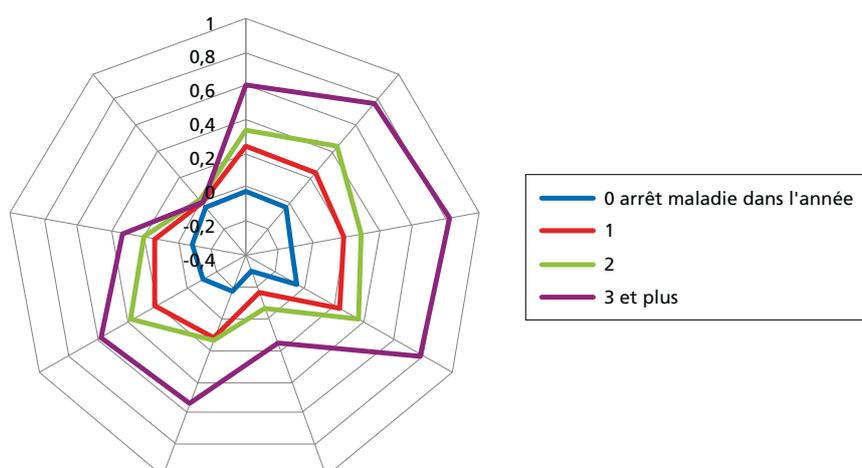
Figure D 1-7 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année dans la fonction publique



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, salariés.

Note de lecture : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart-type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

Figure D 1-8 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année dans le secteur privé



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, salariés.

Note de lecture : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart-type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

Les salariés ayant eu des arrêts maladie dans l'année déclarent des expositions aux risques professionnels et psychosociaux plus importantes

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, plus les salariés ont été absents souvent, plus leurs conditions de travail sont dégradées (Figures D 1-7 et 1-8). Une étude menée à partir de l'enquête Emploi de l'Insee, l'enquête Conditions de travail 2005 et le module complémentaire à l'enquête *Emploi 2007* a également montré que les salariés qui subissent des contraintes physiques et psychosociales s'absentent plus souvent, le niveau d'absence augmentant avec le niveau d'exposition³¹. Le lien pourrait être double : d'une part, les salariés malades pourraient percevoir plus difficilement leurs conditions de travail ; et d'autre part, les conditions de travail difficiles pourraient avoir un impact sur l'état de santé des salariés et donner lieu à des arrêts maladie plus fréquents, ou plus longs.

Les écarts entre les salariés ayant fait l'objet de 0, 1, 2, ou 3 arrêt(s) maladie ou plus dans l'année sont particulièrement importants pour la dimension **rapports sociaux**. En effet, les études épidémiologiques ont depuis longtemps mis en évidence les effets négatifs de l'isolement social et de l'absence de soutien social sur la santé³². Par ailleurs, une étude menée sur le secteur public en Finlande a montré qu'après un événement majeur dans la vie personnelle, les salariés qui percevaient les pratiques managériales comme injustes étaient plus souvent en arrêt maladie, et ce, même 30 mois après l'événement³³.

Ainsi, dans la fonction publique, la part des agents déclarant ne pas être aidé par leurs supérieurs en cas de travail délicat est nettement plus élevée parmi ceux ayant au moins 3 arrêts maladie dans l'année (Figure D 1-9) avec 41 %, contre 33 % chez ceux n'en ayant pas eu. Il en est de même pour l'aide de la part des collègues : les agents qui ne se sont pas absentés pour raisons de santé dans l'année sont moins nombreux à déclarer ne pas être aidés par leurs collègues en cas de travail délicat.

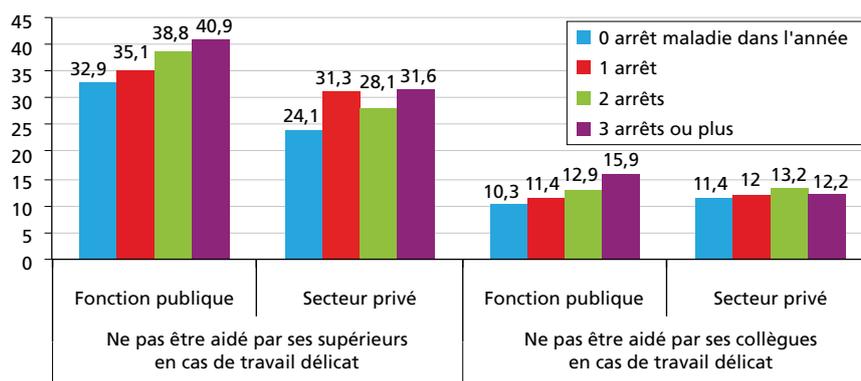
31 Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°009.

32 Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2011, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », avril.

33 Elovainio M., Kivimäki M., Linna A., Brockner J., Van Den Bos K., Greenberg J., Pentti J., Virtanen M., Vahtera J., 2010, « Does organisational justice protect from sickness absence following a major life event ? A Finnish public sector study », *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 64, n° 5, p. 470.

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Figure D 1-9 : Aide de la hiérarchie et des collègues en cas de travail délicat selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année [en %]



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : dans la fonction publique, parmi les agents n'ayant pas eu d'arrêt maladie dans l'année, ils sont 33 % à considérer ne pas recevoir l'aide de leur hiérarchie lorsque leur travail est délicat. Ils sont 41 % dans ce cas parmi les agents ayant eu au moins trois arrêts maladie.

L'exposition à un **manque de reconnaissance du travail** et le nombre d'arrêts maladie pris dans l'année sont également fortement liés. Dans une étude menée à partir d'une cohorte de fonctionnaires britanniques, il est montré que les salariés exposés à une faible justice relationnelle³⁴ ont un risque accru de connaître des longs épisodes d'absences pour raisons de santé³⁵. Il en est de même lorsque le salarié estime ne pas avoir la reconnaissance que méritent ses efforts.

En particulier, les salariés absents pour raisons de santé dans l'année sont nettement plus nombreux à ne pas être satisfaits de l'estime que reçoit leur travail ou de leurs perspectives de promotion. Ainsi, dans la fonction publique, 49 % des agents ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année déclarent ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite leur travail, contre 28 % des agents qui n'ont pas été absents pour raisons de santé dans l'année (Figure D 1-10). De même, 62 % des agents avec 3 arrêts ou plus déclarent que leurs perspectives de promotion ne sont pas satisfaisantes, contre 48 % des agents sans aucun arrêt dans l'année. Les mêmes constats s'observent dans le secteur privé. Le lien entre satisfaction et absences pour raisons de santé avait également été mis en évidence dans le rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail où il est souligné que la satisfaction des employés détermine la ponctualité et à l'absentéisme³⁶.

34 « qui reflète le degré de dignité et de respect avec lequel les employés sont traités par l'autorité » (Gollac)

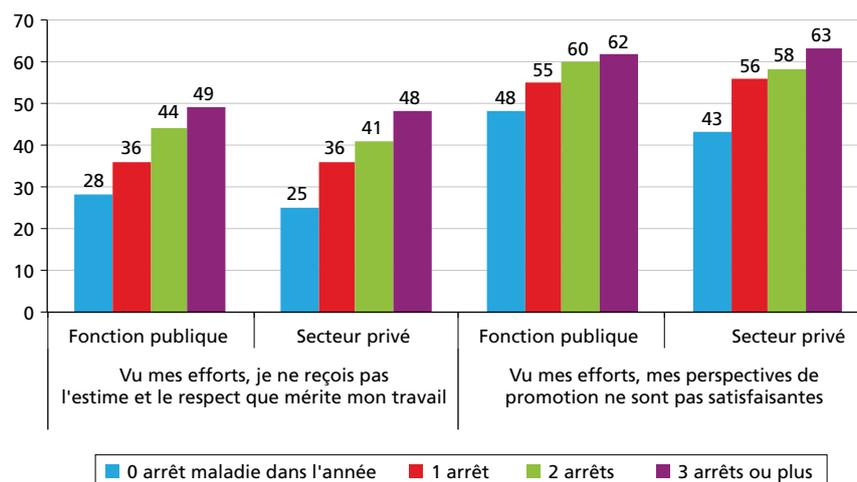
35 Head A. J., Kivimäki M., Siegrist J., Ferrie J. E., Vahterab J., Shipley M. J., Marmot M. G., 2007, « Effort-reward imbalance and relational injustice at work predict sickness absence: The Whitehall II study », *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 63 - 4, pp. 433 - 440.

36 Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2011, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », avril.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

1

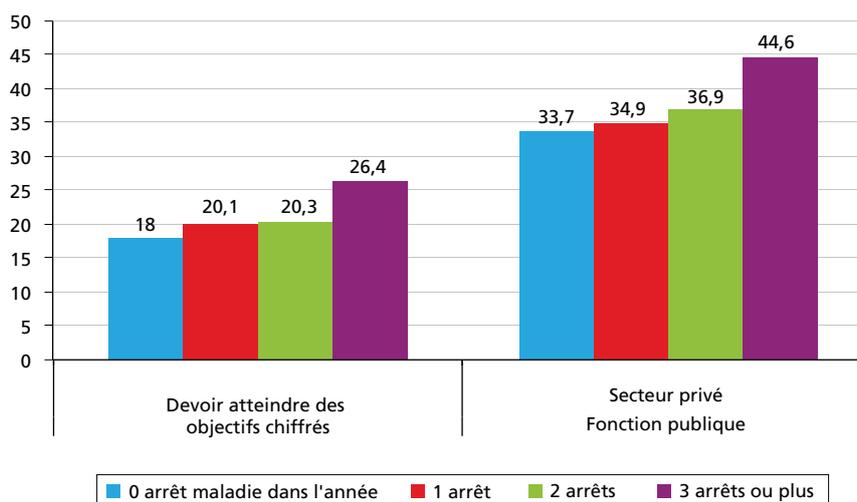
Figure D 1-10 : Reconnaissance selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année [en %]



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, salariés.

Lecture : dans la fonction publique, parmi les agents n'ayant pas eu d'arrêt maladie dans l'année, ils sont 28 % à considérer ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite leur travail. Ils sont 49 % dans ce cas parmi les agents ayant eu au moins trois arrêts maladie.

Figure D 1-11 : Devoir atteindre des objectifs chiffrés selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année [en %]



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, salariés.

Lecture : dans la fonction publique, parmi les agents ayant pas eu d'arrêt maladie dans l'année, 18 % ont des objectifs chiffrés à atteindre. Ils sont 26 % parmi ceux n'ayant eu au moins trois arrêts dans l'année.

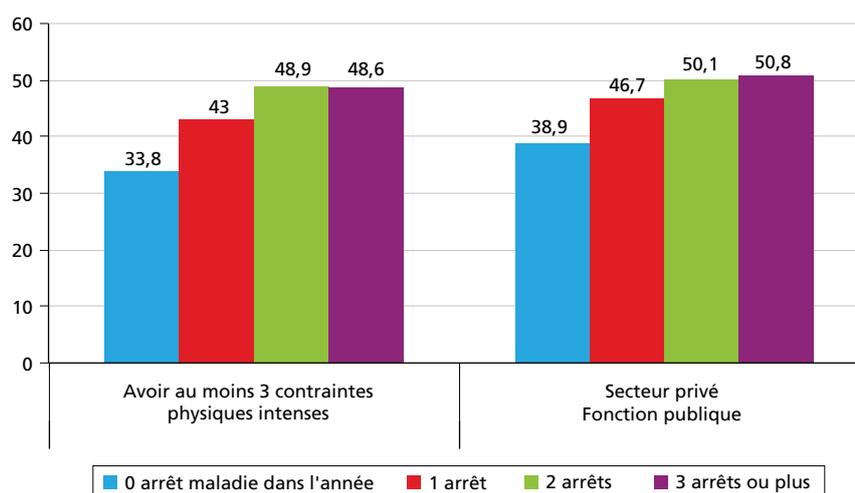
Dossier

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

De même, les salariés qui n'ont pas été absents pour raisons de santé sont moins souvent exposés à l'intensité du travail, dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Ainsi, 18 % des agents de la fonction publique qui ne se sont pas absentés pour raisons de santé dans l'année déclarent devoir atteindre des objectifs chiffrés précis, contre 26 % de ceux qui ont eu au moins 3 arrêts dans l'année (Figure D 1-11).

Les salariés absents pour raisons de santé au moins une fois dans l'année déclarent plus souvent être exposés à des **contraintes physiques** intenses dans la fonction publique et dans le secteur privé. En effet, 34 % des agents de la fonction publique qui n'ont eu aucun arrêt maladie dans l'année sont exposés à au moins 3 contraintes physiques intenses, contre 49 % des agents qui ont fait l'objet d'au moins 3 arrêts (Figure D 1-12).

Figure D 1-12 : Contraintes physiques intenses selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année [en %]

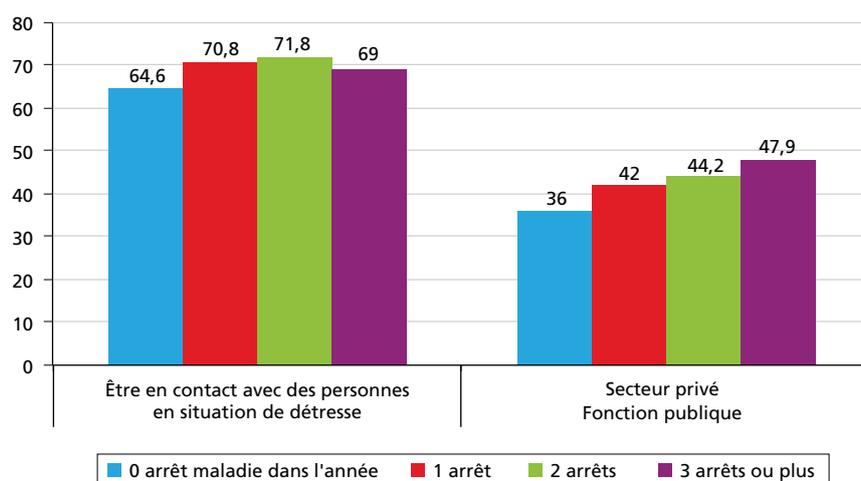


Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : dans la fonction publique, parmi les agents n'ayant pas eu d'arrêt maladie dans l'année, ils sont 34 % à avoir au moins 3 contraintes physiques intenses. Ils sont 49 % dans ce cas parmi les agents ayant eu au moins trois arrêts maladie.

Figure D 1-13 : Être en contact avec des personnes en situation de détresse selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année
[en %]



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : dans la fonction publique, parmi les agents n'ayant pas eu d'arrêt maladie dans l'année, 65 % sont en contact avec des personnes en situation de détresse. Ils sont 69 % dans ce cas parmi les agents ayant eu au moins trois arrêts maladie.

Les écarts selon le nombre d'arrêts dans l'année sont également forts concernant les **exigences émotionnelles** : les salariés qui ont eu plusieurs arrêts maladie dans l'année sont nettement plus nombreux à être exposés aux exigences émotionnelles dans le cadre de leur travail que les salariés qui n'ont eu aucun arrêt dans l'année. Ces résultats confirment ceux de l'enquête SUMER, qui montrent que les salariés victimes d'agressions de la part du public ont des absences pour raisons de santé beaucoup plus importantes que la moyenne des salariés³⁷.

Ainsi, les salariés qui n'ont pas eu d'arrêt dans l'année déclarent moins souvent être en contact avec des personnes en situation de détresse que ceux qui ont eu au moins un arrêt, dans la fonction publique comme dans le secteur privé (Figure D 1-13).

La dimension liée à l'**organisation du temps de travail** présente une exception notable : l'exposition à ces contraintes n'est pas croissante avec le nombre d'arrêts, et même est décroissante dans la fonction publique comme dans le secteur privé.

37 Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », Revue française des affaires sociales, volume 2, n°2-3.

Dossier

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

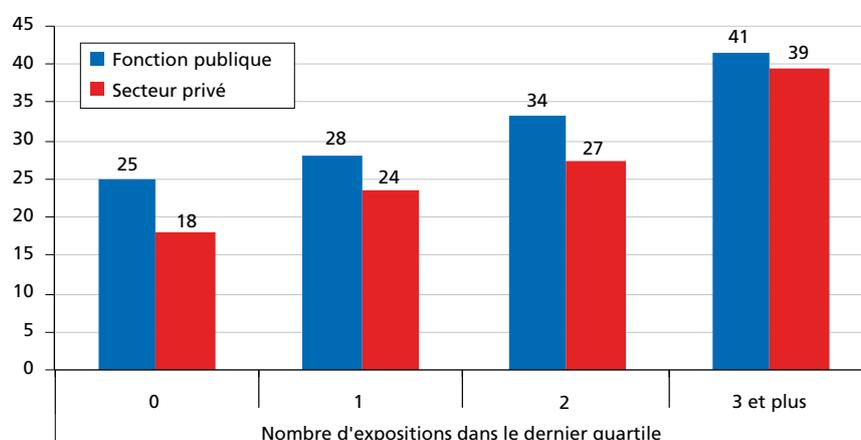
Plus les salariés cumulent des expositions fortes à des risques professionnels, plus ils sont nombreux à avoir au moins un arrêt maladie dans l'année

Lorsqu'on regarde simultanément les scores individuels relatifs à l'exposition aux neuf risques professionnels et psychosociaux (cf. Encadré 3), après avoir classé les salariés en fonction de leur score pour chacune des dimensions, 23 % des agents de la fonction publique ne figurent dans le dernier quartile d'exposition pour aucune des neuf dimensions. 23 % figurent parmi les plus exposés pour un seul indicateur, mais 16 % cumulent deux expositions importantes, et 39 % trois ou plus (17 % cinq et plus). Les ordres de grandeur sont similaires dans le secteur privé.

Plus les salariés cumulent des expositions importantes à des risques professionnels et psychosociaux, plus ils sont nombreux à avoir au moins un arrêt maladie dans l'année (Figure D 1-14). Ainsi, 25 % des agents de la fonction publique et 18 % des salariés du privé ne figurant dans le dernier quartile d'exposition pour aucun indicateur se sont absentés au moins une fois pour maladie dans l'année. C'est le cas respectivement de 41 % et 39 % des salariés du public et du privé fortement exposés à 3 contraintes ou plus, et même 48 % et 44 % des salariés fortement exposés à 5 contraintes ou plus.

Figure D 1-14 : Part des salariés ayant au moins un arrêt maladie dans l'année selon le nombre d'expositions dans le dernier quartile

[en %]



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : dans la fonction publique, 34 % des agents figurant dans le dernier quartile d'exposition pour deux indicateurs, ont eu au moins un arrêt maladie dans l'année.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir au moins un arrêt dans l'année est plus élevée dans la FPE et la FPT, et celle d'avoir au moins deux arrêts dans la FPT uniquement

L'état de santé et le fait de se sentir limité dans ses activités quotidiennes à cause d'un problème de santé sont les caractéristiques individuelles qui jouent le plus fortement sur la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année, toutes choses égales par ailleurs, dans la fonction publique comme dans le secteur privé (Voir méthode dans l'encadré 3). Les femmes, les plus jeunes et les salariés avec au moins un enfant de moins de trois ans dans le ménage ont également plus de chance de s'absenter pour raison de santé dans l'année.

D'autre part, toutes choses égales par ailleurs, les agents de la FPE et de la FPT ont une probabilité d'avoir un arrêt dans l'année plus élevée que dans la FPH ou le secteur privé. En effet, ils ont respectivement 29 % et 43 % de plus de risque de s'absenter au moins une fois pour raison de santé que dans le secteur privé tandis que les agents de la FPH ont une probabilité d'arrêt plus proche de celle des salariés du secteur privé (Figure D 1-15). En revanche, lorsqu'on s'intéresse à la probabilité d'avoir au moins deux arrêts dans l'année (voir tableaux complémentaires sur le site internet de la DGAFP), les différences entre FPE, FPH et secteur privé deviennent non-significatives tandis que les agents de la FPT continuent de se distinguer avec une probabilité significativement supérieure.

Dans la fonction publique, les fonctionnaires ont 59 % de plus de risque d'avoir un arrêt maladie dans l'année que les contractuels ou autres catégories et statuts, toutes choses égales par ailleurs. Les agents des « Soins » ont 39 % de moins de risque d'être absents pour raisons de santé dans l'année que les agents de la famille « Technique, informatique, transports », prise comme modalité de référence.

L'étude d'Aronsson et al. montre justement qu'en Suède, les secteurs des soins, de la santé et de l'éducation sont ceux où le présentisme, c'est-à-dire le fait de venir travailler alors que l'on est malade, est le plus élevé, ce qui est à associer à la difficulté de se faire remplacer³⁸. Les familles de métiers « Sécurité, Défense », et « Services à la personne, restauration » ont également une probabilité plus faible de s'absenter dans l'année. A l'inverse, les agents de la famille « Action sociale » ont 85 % plus de risque de s'absenter pour raisons de santé dans l'année. Pour les autres familles de métiers, le lien avec la probabilité d'avoir un arrêt maladie dans l'année n'est pas significatif. Dans le secteur privé, les salariés du secteur agricole ont une probabilité nettement plus faible d'être absent pour maladie dans l'année.

En revanche, la catégorie hiérarchique et le niveau de diplôme ne semblent pas avoir de lien significatif avec les absences pour raison de santé.

Toutes choses égales par ailleurs, être exposé à des conditions de travail difficiles augmente la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année

Raisonné toutes choses égales par ailleurs permet d'étudier l'impact des conditions de travail sur les absences pour raisons de santé, à état de santé déclaré donné. Ainsi, la probabilité de s'arrêter au moins une fois pour raisons de santé est plus élevée chez les salariés fortement exposés aux risques psychosociaux (RPS), ou à des conditions de travail difficiles. Toutes choses égales par ailleurs, les agents de la fonction publique les plus exposés à l'intensité du travail, c'est-à-dire figurant parmi le quart des salariés les plus exposés, ont 26 % de chances en plus d'avoir un arrêt maladie dans l'année que ceux qui ont un niveau d'exposition le plus faible, c'est-à-dire figurant parmi le quart des salariés les moins exposés.

38 Aronsson G., Gustafsson K., Dallner M., 2000, « Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism », *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 54, n° 7, pp. 502-509.

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

De même, les agents fortement exposés à l'insécurité économique, à des contraintes physiques intenses ou au manque d'autonomie, ont respectivement 19 %, 44 % et 47 % plus de risque d'avoir un arrêt maladie dans l'année que ceux qui sont peu exposés. Enfin, les agents fortement exposés à des rapports sociaux difficiles dans le cadre du travail, ont 56 % plus de risque de s'arrêter pour raisons de santé au cours de l'année que ceux qui sont peu exposés. Les mêmes tendances s'observent dans le secteur privé. Ces résultats rappellent ceux de Nielsen et al., qui avaient en particulier montré qu'améliorer l'environnement psychosocial de travail pouvait prévenir un nombre conséquent d'absence pour raisons de santé³⁹.

Par ailleurs, si notre modèle ne montre pas de lien significatif entre l'exposition aux exigences émotionnelles et le fait d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année dans le secteur privé, dans la fonction publique en revanche, les agents fortement exposés ont 36 % plus de risque d'avoir une absence pour raisons de santé que ceux qui sont peu exposés. C'est l'inverse pour le manque de reconnaissance, aucun lien significatif n'est mis en évidence dans la fonction publique, alors que dans le secteur privé, les salariés fortement exposés ont 55 % plus de risque d'être en arrêt maladie au moins une fois dans l'année que ceux qui sont faiblement exposés.

Deux dimensions d'exposition se distinguent des autres pour leur impact sur le risque d'absence pour raisons de santé aussi bien dans le public que dans le privé : il s'agit d'une part des contraintes d'organisation du temps de travail, comme des horaires atypiques par exemple, dont la surexposition réduit la probabilité de s'absenter au moins une fois pour raisons de santé⁴⁰. D'autre part, être exposé aux conflits de valeur ne joue pas significativement sur la probabilité d'avoir un arrêt dans l'année.

La probabilité d'être absent pour raisons de santé est d'autant plus importante que les fortes expositions aux risques professionnels et psychosociaux sont cumulées

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés ont nettement plus de risque de s'arrêter pour maladie dans l'année s'ils cumulent de fortes expositions aux risques professionnels et psychosociaux (voir tableaux complémentaires sur le site internet de la DGAFP). Ainsi, par rapport aux salariés qui ne figurent pour aucun des indicateurs de conditions de travail et de RPS parmi le quart des salariés les plus exposés, ceux figurant parmi le quart des plus exposés pour un indicateur ont 37 % plus de risque d'avoir un arrêt maladie dans l'année. Ces chiffres atteignent respectivement 55 % et 125 % (soit plus de deux fois plus) pour les salariés ayant 2 ou 3 fortes expositions et plus.

39 Nielsen, M. L., Rugulies, R., Smith-Hansen, L., Christensen, K. B. and Kristensen, T. S., 2006, « Psychosocial work environment and registered absence from work: Estimating the etiologic fraction », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 49, pp. 187-196.

40 Il peut ici s'agir de l'effet du « travailleur sain », qui conduit les individus dont l'état de santé est le meilleur, et qui sont plus résistants, à travailler plus longtemps dans des conditions de travail difficiles que d'autres ne supporteraient pas. Voir Bahu M., Mermilliod C., Volkoff S., 2011, « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans » dans *L'état de santé de la population en France*.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

1

Figure D 1-15 : Odds-ratios ⁴¹ issus des régressions logistiques modélisant la probabilité d'avoir au moins un arrêt dans l'année [1^{ère} partie]

		Tous salariés		Ensemble FP		Secteur privé	
		Odds-ratio	Significativité	Odds-ratio	Significativité	Odds-ratio	Significativité
Type d'employeur	FPE	1,29	**				
	FPT	1,43	***				
	FPH	1,06	**				
	Secteur privé	Ref.					
Sexe	Hommes	Ref.		Ref.		Ref.	
	Femmes	1,45	***	1,4	***	1,45	***
Enfant de moins de trois ans dans le ménage	Aucun enfant de moins de 3 ans dans le ménage	Ref.		Ref.		Ref.	
	Au moins un enfant de moins de 3 ans dans le ménage	1,21	***	1,52	***	1,13	**
Age	Moins de 30 ans	Ref.		Ref.		Ref.	
	30-49 ans	0,72	***	0,68	***	0,7	***
	50 ans et plus	0,66	***	0,64	***	0,65	***
État de santé	Très bon, bon ou assez bon	Ref.		Ref.		Ref.	
	Mauvais ou très mauvais	1,8	***	2,58	***	1,61	***
Limites depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement Quotité de travail	Ne pas être limité	Ref.		Ref.		Ref.	
	Temps partiel	0,76	***	0,88	**	0,71	***
	Temps complet	Ref.		Ref.		Ref.	
Revenu	inférieur au premier quartile	0,87	ns	0,89	ns	0,94	ns
	entre premier et troisième quartile	Ref.		Ref.		Ref.	
	supérieur ou égal au troisième quartile	0,95	ns	0,74	***	1,04	ns
Intensité	inférieur au premier quartile	Ref.		Ref.		Ref.	
	entre premier et troisième quartile	1,14	ns	1,06	ns	1,15	ns
	supérieur ou égal au troisième quartile	1,24	***	1,26	***	1,2	**
Autonomie	inférieur au premier quartile	Ref.		Ref.		Ref.	
	entre premier et troisième quartile	1,19	ns	1,23	ns	1,18	ns
	supérieur ou égal au troisième quartile	1,33	***	1,47	***	1,32	***
Rapports sociaux	inférieur au premier quartile	Ref.		Ref.		Ref.	
	entre premier et troisième quartile	1,09	***	1,07	***	1,1	**
	supérieur ou égal au troisième quartile	1,45	***	1,56	***	1,43	***
Insécurité économique	inférieur au premier quartile	Ref.		Ref.		Ref.	
	entre premier et troisième quartile	1,16	ns	1,13	ns	1,18	ns
	supérieur ou égal au troisième quartile	1,38	***	1,19	**	1,44	***
Exigences émotionnelles	inférieur au premier quartile	Ref.		Ref.		Ref.	
	entre premier et troisième quartile	1,15	***	1,26	ns	1,1	**
	supérieur ou égal au troisième quartile	1,12	ns	1,36	***	1,02	ns
Conflits de valeurs	inférieur au premier quartile	Ref.		Ref.		Ref.	
	entre premier et troisième quartile	1	ns	0,93	ns	1,01	ns
	supérieur ou égal au troisième quartile	0,95	ns	0,9	ns	0,95	ns
Reconnaissance	inférieur au premier quartile	Ref.		Ref.		Ref.	
	entre premier et troisième quartile	1,17	ns	1,03	ns	1,21	ns
	supérieur ou égal au troisième quartile	1,43	***	1,05	ns	1,55	***

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Note de lecture : Un odds-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'avoir un arrêt maladie dans l'année est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, chez l'ensemble des salariés, les femmes ont un risque d'avoir un arrêt maladie dans l'année supérieur de 45 % à celui des hommes ayant les mêmes caractéristiques.

41 L'odds ratio est un rapport des chances relatives. Il permet de mesurer l'effet d'un facteur, sur la probabilité d'avoir au moins un arrêt dans l'année, par rapport à une situation de référence.

Dossier

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Figure D 1-15 : Odds-ratios ⁴¹ issus des régressions logistiques modélisant la probabilité d'avoir au moins un arrêt dans l'année (2^{ème} partie)

		Tous salariés		Ensemble FP		Secteur privé	
		Odds-ratio	Significativité	Odds-ratio	Significativité	Odds-ratio	Significativité
Contraintes physiques	inférieur au premier quartile	Ref.				Ref.	
	entre premier et troisième quartile	1,08	***	1,19	ns	1,07	**
	supérieur ou égal au troisième quartile	1,34	***	1,44	***	1,37	***
Organisation du temps de travail	inférieur au premier quartile	Ref.				Ref.	
	entre premier et troisième quartile	0,98	***	0,99	***	1	**
	supérieur ou égal au troisième quartile	0,81	***	0,78	***	0,87	***
Diplôme	Aucun diplôme	1,12	ns			1,08	ns
	Diplôme inférieur au bac	1,08	ns			1,03	ns
	Bac	1,05	ns			1,06	ns
	Diplôme du supérieur	Ref.				Ref.	
Secteur (privé)	Agriculture					0,56	***
	Autres services					1,01	***
	Commerces et transports					0,87	ns
	Construction					0,92	ns
	Industrie					Ref.	
Statut (FP)	Fonctionnaires			Ref.			
	Contractuels et autres catégories et statuts			0,63	***		
Catégorie hiérarchique (FP)	A			0,87	ns		
	B			0,88	ns		
	C			Ref.			
Famille de métiers (FP)	Action sociale			1,86	***		
	Administration			1,02	ns		
	Bâtiment, travaux publics			1,03	ns		
	Entretien, maintenance			1,14	ns		
	Espaces verts, paysages			1,23	ns		
	Finances publiques			1,29	ns		
	Éducation, formation, recherche			1	ns		
	Sécurité, Défense			0,88	**		
	Services à la personne, restauration			0,88	**		
	Soins			0,72	***		
	Sports et loisirs, animation culture			0,88	ns		
Technique, informatique, transports			Ref.				

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFF, Drees, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Note de lecture : Un odds-ratio supérieur à 1 (respectivement inférieur à 1) indique que la probabilité d'avoir un arrêt maladie dans l'année est plus élevée (respectivement moins élevée) que pour la population de référence. Par exemple, chez l'ensemble des salariés, les femmes ont un risque d'avoir un arrêt maladie dans l'année supérieur de 45 % à celui des hommes ayant les mêmes caractéristiques. Dans le cas de l'organisation du travail pour le privé, le coefficient est significativement différent de 1, mais il est « arrondi au pour cent » (1,00).

D'après une étude citée dans le rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, la moitié des absences au travail serait liée à un environnement de travail malsain ou au stress ⁴². En effet, des pathologies comme les maladies cardiovasculaires, les troubles musculo-squelettiques ou les dépressions peuvent être liées au stress ⁴³. Les résultats de notre étude montrent en effet un lien entre les expositions aux risques psychosociaux, tout comme les contraintes physiques et la probabilité d'avoir un arrêt maladie dans l'année.

42 Cooper C.L., Williams S., 1994, « The Costs of Healthy Work Organizations », Creating Healthy Work Organizations, Chichester (England), Wiley, p. 15.

43 Bejean S., Sultant-Taïeb H., Trontin C., 2004, « Conditions de travail et coût du stress : une évaluation économique », Revue française des Affaires sociales.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

1

Une étude menée sur le secteur privé a montré que la prise en charge par les organismes complémentaires d'un délai de carence n'accroît pas la probabilité pour les salariés indemnisés d'avoir un arrêt maladie dans l'année et contribue à réduire significativement la durée totale des arrêts maladie des salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté. Elle tendrait à montrer ainsi que la non-indemnisation du délai de carence ne serait probablement pas un instrument de régulation efficace des arrêts maladie. Elle note qu' « il existe cependant des marges de manœuvre importantes de réduction des arrêts maladie par les conditions de travail »⁴⁴.

Enfin, en évaluant les mesures visant à réduire les absences pour raisons de santé, il ne faut pas négliger les conséquences en termes de présentéisme, celui-ci pouvant générer dans un second temps un nombre conséquent d'absences pour raisons de santé⁴⁵ par manque de prévention. Le présentéisme serait également un prédicteur de l'état de santé et entraînerait un risque élevé d'arrêts maladie ultérieurs. Il pourrait même être un prédicteur de santé plus fort que l'absentéisme, et les mesures visant à améliorer l'environnement de travail pourraient avoir des conséquences plus rapides sur le présentéisme que sur l'absentéisme⁴⁶. La prévention des absences pour raisons de santé et du présentéisme et la prévention des expositions aux risques psychosociaux et aux conditions de travail difficiles sont ainsi à associer.

L'étude menée ici établit un lien significatif entre les absences pour raison de santé et les conditions de travail, telles qu'elles sont perçues par les salariés, lien que l'on peut supposer causal dans la mesure où de nombreuses variables ont été prises en compte dans l'analyse et en particulier l'état de santé des salariés. Le suivi à venir en panel des salariés interrogés dans le cadre de l'enquête Conditions de travail permettra de mieux identifier ces effets, et d'approfondir l'étude des liens entre conditions de travail, santé, et absences pour raisons de santé.

44 Pollak C., 2015, « L'effet du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé », Dossiers solidarité et santé, n°58, Drees.

45 Bergström G., Bodin L., Hagberg J., Aronsson G., Josephson M., 2009, « Sickness Presenteeism Today, Sickness Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study on Sickness Presenteeism and Future Sickness Absenteeism », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 51, n° 6.

46 Caverley, N., Cunningham, J. B., MacGregor, J. N., 2007, Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. *Journal of Management Studies*, n°44, pp. 304–319.

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Bibliographie

- Afsa C., Givord P., 2006, « Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie : le cas des horaires irréguliers », *Document de travail de la Direction des Études et Synthèses Économiques*, n° G 2006 / 07, Insee.
- Aronsson G., Gustafsson K., Dallner M., 2000, « Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism », *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 54, n° 7, pp. 502-509.
- Askenazy P., et Caroli E., 2003, « Pratiques « innovantes », accidents du travail et charge mentale : résultats de l'enquête française « Conditions de travail 1998 » », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n°5-1.
- Bahu M., Mermilliod C., Volkoff S., 2011, « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans » dans *L'état de santé de la population en France*.
- Barnay T., Favrot J., Pollak C., 2015, « L'effet des arrêts maladie sur les trajectoires professionnelles », *Économie et statistiques*, n°475-476, Insee, avril.
- Bejean S., Sultant-Taïeb H., Trontin C., 2004, « Conditions de travail et coût du stress : une évaluation économique », *Revue française des Affaires sociales*.
- Bergström G., Bodin L., Hagberg J., Aronsson G., Josephson M., 2009, « Sickness Presenteeism Today, Sickness Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study on Sickness Presenteeism and Future Sickness Absenteeism », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 51, n° 6.
- Brami L., Damart S., Kletz F., 2013, « Santé au travail et travail en santé. La performance des établissements de santé face à l'absentéisme et au bien-être des personnels soignants », *Management et avenir*, n°61.
- Bué J., Coutrot T., Guignon N., Sandret N. (2008), « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, volume 2, n°2-3.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., MacGregor, J. N., 2007, Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. *Journal of Management Studies*, n°44, pp. 304-319.
- Chaupain-Guillot S., Guillot O., 2007, « Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages », *Économie et statistique*, n°408-409, Insee.
- Chevalier A., Goldberg M., 1992, « L'absence au travail : indicateur social ou indicateur de santé ? », *Sciences sociales et santé*, vol.10, n°3, pp. 47-65.
- Chouanière D., Cohidon C., Edey Gamassou C., Kittel F., Lafferrerie A., Langevin V., 2011, « Expositions psychosociales et santé : état des connaissances épidémiologiques », *Documents pour le médecin du travail*, INRS.
- Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2011, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », avril.
- Cooper C.L., Williams S., 1994, « The Costs of Healthy Work Organizations », *Creating Healthy Work Organizations*, Chichester (England), Wiley, p. 15.
- Coutrot T., Davie E., 2014, « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », *Dares Analyses*, n°102, Dares, décembre.
- Dares analyse 2015-068 - Le devenir professionnel des actifs en mauvaise santé. Un maintien en emploi plus difficile.

Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

1

- Davie E., 2013, « L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2013.
- Davie E., 2015, « La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes, DGAFP, juillet.
- Debrand T., Lengagne P., 2007, « Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe ? », *Économie et statistique*, n°403-404, Insee, décembre.
- DGAFP, 2014, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014* : Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres.
- Elovainio M., Kivimäki M., Linna A., Brockner J., Van Den Bos K., Greenberg J., Pentti J., Virtanen M., Vahtera J., 2010, « Does organisational justice protect from sickness absence following a major life event ? A Finnish public sector study », *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 64, n° 5, p. 470.
- Hansen J., 2000, « The effect of work absence on wages and wage gaps in Sweden », *Journal of Population Economics*, vol.13, n°1, pp. 45-55.
- Heada J., Kivimäki M., Siegrist J., Ferrie J. E., Vahtera J., Shipley M. J., Marmot M. G., 2007, « Effort–reward imbalance and relational injustice at work predict sickness absence: The Whitehall II study », *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 63 - 4 , pp. 433 – 440.
- Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°009, février.
- Loquet J., Ricoch L., 2014, « Les conditions de travail dans les établissements de santé », *Le panorama des établissements de santé*, Drees.
- Marbot C., Pollak C., 2015, « Les grossesses expliquent 37 % des différences d'arrêt maladie entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans », « *Les dépenses de santé en 2014* », collection *Études et Statistiques*, Drees, septembre.
- Nielsen, M. L., Rugulies, R., Smith-Hansen, L., Christensen, K. B. and Kristensen, T. S., 2006, « Psychosocial work environment and registered absence from work: Estimating the etiologic fraction », *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 49, pp. 187–196.
- Pollak C., 2015, « L'effet du délai de carence sur le recours aux arrêts maladie des salariés du secteur privé », *Dossiers solidarité et santé*, n°58, Drees.
- Valeyre A., 2006, « Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation du travail », *Document de travail*, n°73, CEE, novembre.

Vertical line on the right side of the page.

**Une participation à la formation professionnelle
plus forte dans la fonction publique
que dans le secteur privé**

Vertical line on the right side of the page.

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

Salah Idmachiche
DGAFP¹

Les agents de la fonction publique participent davantage à des actions de formation que les salariés du privé. En 2012, près des deux tiers des agents de la fonction publique ont déclaré avoir participé à au moins une formation professionnelle au cours des douze derniers mois, contre près de la moitié des salariés du privé.

Les taux de participation à la formation professionnelle des agents de la fonction publique sont supérieurs à ceux des salariés du privé à tout âge. Dans la fonction publique comme dans le privé, les hommes prennent davantage part à la formation professionnelle que les femmes mais l'écart est moins important que dans le privé. La participation à la formation dépend également du statut dans l'emploi : près des deux tiers des agents de la fonction publique dans des situations stables (fonctionnaires ou en CDI) ont participé à une formation professionnelle dans l'année contre 48 % des agents en CDD. Les agents de la fonction publique et les salariés du privé se forment d'autant plus qu'ils sont diplômés et pour chaque niveau de diplôme, ceux de la fonction publique se forment davantage. Par voie de conséquences, 72 % des agents de catégorie A ont accédé à au moins une formation professionnelle contre un peu plus des deux tiers de ceux de catégorie B et un peu plus de la moitié de ceux de catégorie C.

Les formations professionnelles les plus répandues durent entre deux jours et une semaine et les formations de courtes durées sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé. Dans le privé, les formations professionnelles sont majoritairement obligatoires, contrairement à la fonction publique où elles le sont minoritairement (44 %). Par ailleurs, les formations professionnelles à l'initiative du salarié sont plus répandues dans la fonction publique que dans le privé. Les formations suivies sont plus souvent collectives qu'individuelles, notamment dans la fonction publique : c'est le cas de 69 % des formations professionnelles contre 61 % dans le privé.

La nature des formations suivies est fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique. Les formations relevant du domaine « formation des enseignants et des sciences de l'éducation » sont les plus fréquentes dans la FPE, celles relevant du domaine de la « santé » sont les plus suivies dans la FPH. Enfin, dans la FPT, les formations dans les domaines des « services de sécurité » sont les plus répandues.

¹ Département des études et des statistiques.

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

Les agents de la fonction publique déclarent plus fréquemment avoir été confrontés à des difficultés pour accéder à une formation. Les obstacles à la formation les plus cités sont l'employeur puis la charge de travail.

Les agents de la fonction publique sont globalement les mieux informés de l'existence de certains dispositifs de formation comme la validation des acquis de l'expérience (77 %), le bilan de compétences (74 %) et le congé de formation professionnelle (62 %). Le droit individuel à la formation quant à lui est connu par près des deux tiers des salariés. Que ce soit dans la fonction publique ou dans le privé, ces dispositifs ne sont mobilisés que modestement par les salariés.

La formation tout au long de la vie des agents de la fonction publique répond à plusieurs objectifs. Elle permet d'acquérir de nouvelles compétences ou d'améliorer celles qu'ils possèdent déjà afin de gagner en efficacité sur leur poste. Elle favorise également le développement professionnel des agents (par exemple, négociation, conduite de réunions...), leur mobilité ainsi que la mise en œuvre de projets personnels. Enfin, la formation concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés.

Par formation tout au long de la vie des agents de la fonction publique, on entend premièrement la **formation statutaire**, nécessaire à l'exercice des missions (par exemple, écoles dont le succès aux examens est obligatoire pour être titularisé mais aussi examens de tir pour les policiers), deuxièmement la **formation professionnelle**, qui a pour but de maintenir ou parfaire les compétences des agents afin d'être immédiatement opérationnel, de s'adapter à l'évolution prévisible des métiers, de développer ou d'acquérir de nouvelles qualifications, de se préparer aux examens et concours, de réaliser des bilans de compétences, de valider des acquis de l'expérience, enfin, grâce au congé de formation professionnelle, de réaliser de projets professionnels..

Pour l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique, les textes législatifs et réglementaires pris entre 2007 et 2008 afin de développer la formation tout au long de la vie ont introduit des dispositifs complémentaires pour la formation professionnelle, notamment la création d'un droit individuel à la formation (DIF), le développement des bilans de compétences, ou encore les périodes de professionnalisation. Le législateur a ainsi doté la fonction publique, sur le modèle du privé, de dispositifs de formation. Cette harmonisation tardive ne s'est pas accompagnée d'un dispositif de suivi statistique commun.

Cette étude propose de mobiliser les données de l'enquête Formation des adultes (AES) (encadré 1) afin de mieux comprendre et comparer certains aspects des formations suivies pour des raisons professionnelles, notamment leurs caractéristiques (domaines, objectifs, durées, formes, etc.), les difficultés d'accès à la formation, le degré de connaissance des droits et des dispositifs de formation. La source mobilisée permet d'analyser de façon homogène les pratiques de formation des agents de chaque versant de la fonction publique mais aussi des salariés du privé.

Défini au niveau européen, le concept de « formation tout au long de la vie » de l'enquête AES recouvre : « toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective citoyenne, sociale et/ou d'emploi » (encadré 1).

Les agents de la fonction publique se forment davantage que les salariés du privé

D'après l'enquête Formation des adultes (AES) conduite entre avril et juin 2012, sept agents sur dix dans la fonction publique déclarent avoir participé à au moins une formation au cours des douze derniers mois contre 59 % des salariés du privé. Ces formations peuvent être diplômantes ou non diplômantes. Pour ces dernières, les enquêtés ont été interrogés pour savoir si elles répondaient à des besoins professionnels ou personnels (figure D 2-1).

Ce sont les inactifs qui suivent le plus de formations diplômantes (30 % d'entre eux). En revanche, seuls 9 % des chômeurs et 6 % de personnes en emploi déclarent avoir participé à ce type de formation. Les personnes en emploi ont davantage pris part à des formations ne conduisant pas à un diplôme ou à un titre reconnu : 57 % contre 38 % des chômeurs et 32 % des inactifs.

Quel que soit l'employeur, les formations suivies dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel faisant l'objet d'une reconnaissance officielle par le système éducatif sont les moins fréquentes. Seuls 6 % des agents de la fonction publique et la même proportion parmi les salariés du privé ont déclaré avoir participé à une telle formation au cours des douze mois précédents l'enquête. Au sein de la FPH, dont de nombreux métiers² nécessitent la possession de diplôme spécifique, le taux d'accès aux formations diplômantes (13 %) est deux fois supérieur au taux moyen de l'ensemble de la fonction publique. Cela pourrait s'expliquer par les effets du dispositif « études promotionnelles³ » spécifique à la FPH. Ce dispositif concerne une trentaine de diplômes ou certificats nécessaires à l'exercice des fonctions paramédicales, permettant ainsi aux agents de la FPH d'accéder à des niveaux de qualifications supérieurs.

Concernant les formations non diplômantes, sept agents de la fonction publique sur dix ont suivi au moins une formation ne menant pas à un diplôme ou titre reconnu (contre 56 % des salariés du privé). Parmi les formations non diplômantes, on distingue celles réalisées pour motif professionnel appelées par la suite « **formations professionnelles** », définies comme toute action de formation dont l'objectif a un lien avec le travail exercé des autres formations pour des raisons personnelles ou non liée au travail.

Quel que soit l'employeur, les salariés qui suivent des formations non diplômantes le font dans près de neuf cas sur dix pour des raisons professionnelles (89 % dans la fonction publique et 86 % dans le privé).

Figure D 2-1 : Taux d'accès annuel à la formation

(en %)

	Ont suivi au moins une formation	Dont		
		Diplômante	Non diplômante	professionnelle
Ensemble fonction publique	72	6	70	63
FPE	73	5	72	63
FPT	68	5	65	59
FPH	79	13	75	69
Privé	59	6	56	48

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : au cours des 12 derniers mois, 68 % des salariés de la FPT ont participé à au moins une formation. 72 % des salariés de la FPE ont participé à au moins une formation non diplômante. 69 % des salariés de la FPH ont participé à au moins une formation professionnelle.

2 Il s'agit des professions réglementées (assistant social, médecin, puéricultrice, sage-femme, etc.)

3 Les études promotionnelles désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Les agents de la fonction publique suivent davantage de formations non diplômantes pour raisons professionnelles

En 2012, près des deux tiers des agents de la fonction publique ont déclaré avoir suivi au moins une formation non diplômante pour raisons professionnelles (appelée « formation professionnelle ») contre près de la moitié des salariés du privé, au cours des douze mois précédents l'enquête. Les agents de la FPH se forment davantage : 69 % d'entre eux en ont suivi au moins une contre 63 % et 59 % respectivement des agents de la FPE et de la FPT (figure D 2-1).

La participation à la formation professionnelle est, à tout âge, supérieure dans la fonction publique. La participation aux actions de formation professionnelle décroît avec l'âge : elle est la plus élevée entre 25 et 35 ans et chute après 54 ans. 67 % des salariés de la fonction publique âgés entre 25 et 54 ans ont suivi au moins une formation dans un but professionnel, contre 50 % des salariés du secteur privé de la même tranche d'âge. Après 54 ans, seuls 46 % des agents de la fonction publique ont déclaré avoir participé à une formation professionnelle dans l'année contre 38 % de leurs homologues du privé (figure D 2-2).

Au sein de la fonction publique, les taux de participation à la formation professionnelle sont particulièrement élevés chez les 25-44 ans de la FPH : huit agents âgés de 25-34 ans sur dix et sept agents âgés de 35-44 ans sur dix ont déclaré avoir participé à une formation professionnelle au cours de l'année. Les séniors dans la FPE sont 41 % à suivre des formations professionnelles contre près de la moitié dans la FPT et les deux tiers dans la FPH. La formation tout au long de la vie prend ainsi tout son sens au sein de la FPH dont les nombreux métiers techniques et professions réglementées nécessitent une actualisation des connaissances plus fréquente.

Des situations stables vis-à-vis de l'emploi favorisent l'accès à la formation professionnelle, plus particulièrement dans la fonction publique

Si dans le privé les femmes indiquent participer moins souvent que les hommes à des formations professionnelles (44 % au cours de l'année contre 51 %), l'écart est globalement plus faible et n'est pas systématique dans la fonction publique (figure D 2-2).

Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et les fonctionnaires se forment davantage quel que soit l'employeur. Dans la fonction publique, près des deux tiers des agents fonctionnaires ou en CDI ont déclaré avoir bénéficié d'une formation professionnelle dans l'année contre près de la moitié des salariés en contrat à durée déterminée⁽⁴⁾ (CDD). Dans le privé, la différence est un peu moins marquée (50 % pour les CDI et 39 % pour les CDD).

Au sein de la fonction publique, les agents en CDD de la FPT ont la plus faible participation à la formation professionnelle (41 %), c'est 22 points de moins que les fonctionnaires et les agents en CDI du même versant et seulement 2 points de plus par rapport aux CDD du privé. Dans la FPH et la FPE, les taux de participation à la formation professionnelle des CDD sont inférieurs de 14-15 points à ceux des agents fonctionnaires ou en CDI.

Les plus diplômés ainsi que les plus qualifiés participent davantage à la formation professionnelle, notamment dans la fonction publique

Dans la fonction publique comme dans le privé, la formation professionnelle bénéficie davantage aux plus diplômés. Les agents de la fonction publique titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat déclarent dans 69 % des cas avoir suivi une formation professionnelle dans l'année contre la moitié des titulaires d'un diplôme inférieur ou égal au CAP/BEP. Dans le privé, 58 % des salariés diplômés d'un baccalauréat ou plus ont suivi une formation professionnelle dans l'année contre 38 % des moins diplômés (figure D 2-2).

4 Cette catégorie intègre les autres contrats courts, des saisonniers, des vacataires, les emplois aidés.

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

2

Globalement, plus les postes sont qualifiés plus les salariés suivent des formations professionnelles. Dans la fonction publique, un peu plus de la moitié des agents de catégorie C a déclaré avoir suivi une telle formation contre deux tiers de catégorie B et 72 % de catégorie A. Dans le privé, 67 % des cadres ont déclaré avoir suivi au moins une formation au cours de l'année contre seulement 36 % des ouvriers de ce secteur.

Figure D 2-2 : Taux d'accès annuel à la formation professionnelle
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
Age					
18 - 24 ans	66	43	35	52	44
25 - 34 ans	67	67	82	69	53
35 - 44 ans	70	62	73	68	51
45 - 54 ans	66	61	64	64	46
55 - 64 ans	41	49	64	46	38
Sexe					
Hommes	67	59	67	65	51
Femmes	60	59	70	61	44
Type d'emploi					
Fonctionnaires, CDI	65	63	72	65	50
CDD	50	41	58	48	39
Diplôme le plus élevé obtenu					
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	70	76	92	72	64
Diplôme de niveau bac+2	65	65	80	69	60
Bac, brevet professionnel ou équivalent	61	71	65	65	50
CAP, BEP et équivalent	59	57	54	57	44
BEPC, DNB, brevet des collèges	56	57	64	57	40
Aucun diplôme	30	33	38	33	28
Temps de travail					
Temps complet	66	62	69	65	50
Temps partiel	49	48	70	51	37
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	69	76	91	72	67
Professions intermédiaires	64	66	80	67	60
Employés	57	56	55	56	39
Ouvriers	59	49	66	54	36
Catégorie hiérarchique					
A	69	81	86	72	
B	66	65	75	67	
C	52	54	54	53	
Ensemble	63	59	69	63	48

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : 67 % des hommes travaillant dans la FPE ont participé à au moins une formation professionnelle au cours des 12 derniers mois.

Afin de préciser le rôle propre joué par les différentes caractéristiques des agents et de l'employeur sur l'accès à la formation professionnelle, on estime la probabilité d'accéder à ce type de formation en fonction du sexe, de l'âge, du diplôme, du temps de travail, du statut dans l'emploi, du type d'employeur, de la taille de l'entreprise pour les salariés du privé. Cette modélisation permet d'isoler l'impact de chaque facteur sur la probabilité de participer à la formation professionnelle. Le modèle est tout d'abord estimé sur l'ensemble des salariés sans distinction d'employeur puis sur l'ensemble des agents de la fonction publique d'autre part ainsi que sur chacun des trois versants pris séparément et enfin sur les seuls salariés du privé (figure D 2-3).

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés de la fonction publique participent plus à la formation professionnelle que ceux du privé

Corrigé des effets de structure, le fait de travailler dans la fonction publique augmente significativement la probabilité d'accéder à une formation professionnelle. Ainsi, par rapport aux salariés du privé la probabilité d'y participer est respectivement plus élevée de 6, 10 et 15 points pour les salariés de la FPE, de la FPT et de la FPH (modèle 1).

Toutes choses égales par ailleurs, l'impact des caractéristiques individuelles des salariés sur la participation à la formation professionnelle joue globalement dans le même sens dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé mais à des niveaux différents. Les salariés les plus diplômés participent davantage à la formation professionnelle : par rapport à un non diplômé, un titulaire d'un diplôme supérieur à BAC+2 augmente de 37 points la probabilité de suivre une formation professionnelle dans la fonction publique (modèle 2) et de 32 points dans le privé (modèle 6).

Les salariés à temps complet ou dans un statut d'emploi stable (CDI ou fonctionnaire) suivent plus souvent une formation professionnelle, excepté dans la FPH où le temps de travail n'influence pas significativement l'accès à la formation (modèle 5). La stabilité de l'emploi est un facteur qui joue fortement dans la FPT et la FPE (respectivement + 16 et + 12 points, modèles 3 et 4) et dans une moindre mesure dans le secteur privé (+ 8 points).

Les hommes ont une probabilité plus élevée de suivre une formation professionnelle que les femmes dans la FPE et le privé (respectivement + 4 et + 6 points) mais pas dans la FPT et la FPH. Enfin, les plus âgés participent moins à la formation professionnelle, en particulier dans la FPE (- 10 points de probabilité pour les 55-64 ans par rapport aux 35-44 ans), et à l'exception de la FPH dans laquelle il n'y a pas de différence significative selon l'âge hormis pour les agents les plus jeunes.

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

Figure D 2-3 : Modélisation des déterminants de l'accès annuel à la formation professionnelle : effet des caractéristiques individuelles sur les probabilités d'accès la formation professionnelle

	Ensemble (modèle 1)	Fonction publique			Privé (modèle 6)	
		Ensemble FP (modèle 2)	FPE (modèle 3)	FPT (modèle 4)		FPH (modèle 5)
Probabilité de la situation de référence	13 %	20 %	16 %	17 %	32 %	24 %
Sexe						
Hommes	4***	3*	4**	n.s.	n.s.	6***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Age						
18 – 24 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	-23**	n.s.
25 - 34 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
35 - 44 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 - 54 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
55 - 65 ans	-5***	-11***	-10***	-6**	n.s.	-6***
Diplôme						
Diplôme de niveau > à bac+2	29***	37***	32***	40***	58***	32***
Diplôme de niveau bac+2	25***	30***	26***	25***	45***	29***
Bac ou équivalent	17***	27***	20***	33***	36**	22***
CAP, BEP et équivalent	10***	17***	20***	16***	n.s.	13***
BEPC, DNB, brevet des collèges	11***	22***	19***	20***	n.s.	13***
Aucun diplôme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail						
Temps complet	5***	8***	8***	8**	n.s.	6***
Temps partiel	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Statut dans l'emploi						
Fonctionnaire - CDI	7***	15***	12***	16***	n.s.	8***
CDD	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employeur						
FPE	6***	-4**				
FPH	15***	n.s.				
FPT	10***	Réf.				
Privé	Réf.					
Taille de l'entreprise						
1 à 10 salariés						-14***
11 à 19 salariés						-12***
20 à 49 salariés						-8***
50 à 249 salariés						-5***
250 salariés ou plus						Réf.

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

*** : Significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 %

n.s. : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques. Les écarts de probabilités d'accès à une formation professionnelle sont calculés par rapport à une situation de référence (en gras).

Lecture : Pour chaque modalité, chaque modèle illustre les différences de probabilité par rapport à la situation de référence. Par exemple, pour le modèle 3 (FPE), la probabilité de participer à une formation professionnelle pour la personne de référence (une femme, âgée de 35 à 44 ans, sans diplôme, à temps partiel et en CDD) est de 16 %. Toutes choses égales par ailleurs, détenir un diplôme de niveau Bac ou équivalent augmente cette probabilité de 20 points.

Les formations courtes sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé

Les formations sont dans un peu plus de la moitié des cas d'une durée comprise entre 2 jours et une semaine dans le public (53 %) comme dans le privé (56 %). Les formations courtes sont plus fréquentes chez les agents de la fonction publique : 32 % des formations suivies y durent maximum une journée contre 27 % dans le privé. Dans les deux cas, les formations d'une demi-journée en représentent la moitié. Les formations d'une demi-journée représentent près du quart des formations chez les agents de la FPH mais moins de 10 % chez ceux de la FPT. Ces derniers suivent davantage les formations qui durent entre deux jours et une semaine (61 %) (entre 7 et 30 heures) (figure D 2-5).

Les domaines des formations professionnelles suivies reflètent les spécificités de chaque versant

Les spécificités de chaque versant de la fonction publique et la diversité des métiers qui y sont exercés jouent sur la nature des formations suivies. Ainsi, les formations spécifiques liées aux métiers exercés dans chaque versant sont les plus citées (figure D 2-4).

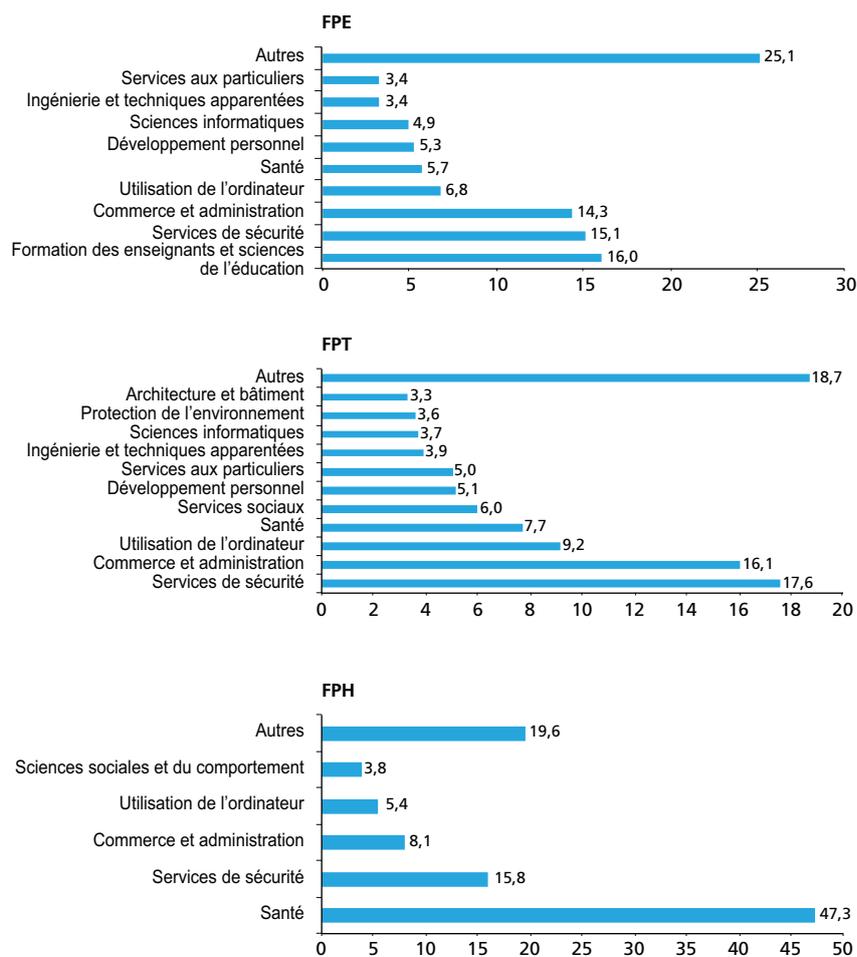
Au sein de la FPE, 16 % de l'ensemble des formations professionnelles suivies (25 % pour les agents de catégorie A) relèvent du domaine de « la formation des enseignants et des sciences de l'éducation » alors que les enseignants représentent 40 % de l'ensemble des agents. Les formations dans le domaine des « services de sécurité » viennent en seconde position avec 15 % des formations professionnelles suivies, plus particulièrement par des agents de catégories C et B. Ainsi 28 % des actions de formations professionnelles suivies par les agents de catégorie C et un quart de celles des agents de catégorie B l'ont été dans le domaine des « services de sécurité ».

Dans la FPT, les formations dans les domaines des « services de sécurité » et du « commerce et administration » sont les plus fréquentes, comme dans le privé. Celles qui relèvent des « services de sécurité » (18 % dans la FPT) sont les plus suivies par les agents de catégorie C et arrivent en deuxième position dans le privé (13 %). En revanche, les formations en « commerce et administration » représentent les parts les importantes parmi les formations suivies par les agents de catégorie A (28 %) et ceux de catégorie B (20 %) de la FPT et dans le privé (26 %), il est toutefois probable que les salariés du privé suivent davantage de formations liées au commerce qu'à l'administration.

Enfin, dans la FPH l'homogénéité des métiers se reflète dans la nature des formations professionnelles suivies où près de la moitié concernent le domaine de la santé. Ces formations représentent 59 % de celles suivies par les agents de catégorie A et la moitié de celles suivies par les agents de catégorie B. En revanche, les formations dans le domaine de la santé ne représentent plus que 28 % des actions de formations auxquelles ont participé les agents de catégorie C. Ces derniers participent davantage à des formations liées aux « services de sécurité » (25 %) que les deux autres catégories hiérarchiques.

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

Figure D 2-4 : Les domaines des formations professionnelles
[en %]

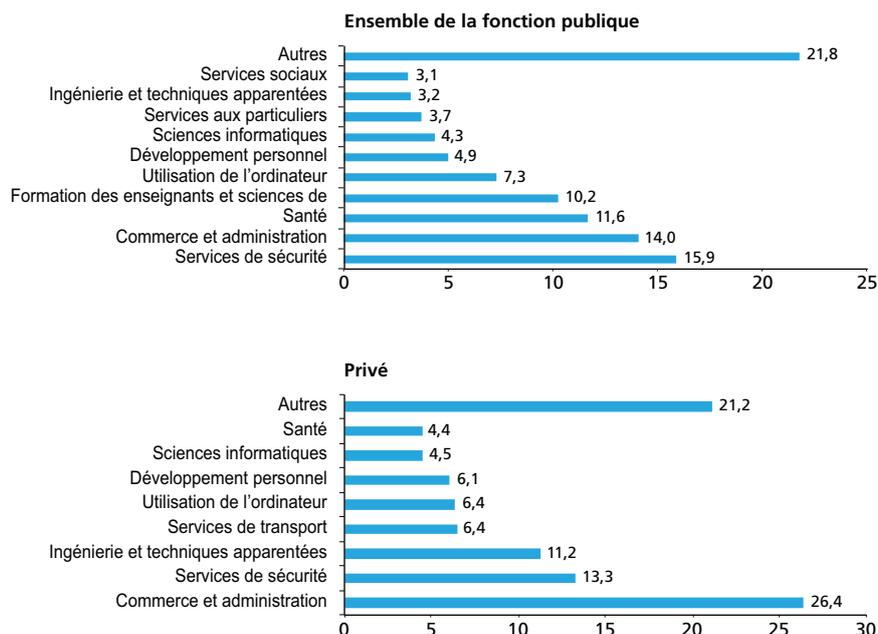


Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : les formations des enseignants et les formations en sciences de l'éducation représentent 16 % des formations professionnelles suivies par les agents de la FPE.

Figure D 2-4 : Les domaines des formations professionnelles (suite)
[en %]



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : les formations des enseignants et les formations en sciences de l'éducation représentent 16 % des formations professionnelles suivies par les agents de la FPE.

Dans la fonction publique les formations sont plus souvent prises sur initiative personnelle et moins souvent imposées par l'employeur

Les salariés peuvent bénéficier d'une formation professionnelle soit à la demande de l'employeur (adaptation au poste et aux évolutions prévisibles des fonctions) soit de leur propre initiative (préparation aux concours et examens, réorientation professionnelle, ou formation sans lien avec le monde professionnel).

Parmi l'ensemble des formations professionnelles suivies par les salariés, deux tiers sont à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique contre un peu plus des trois quarts pour les salariés du privé. Au sein de la fonction publique, les formations sont un peu plus souvent à l'initiative de l'employeur dans la FPE (70 %) mais surtout, celles sur initiatives personnelles sont nettement plus fréquentes chez les agents de la FPH (44 %) (figure D 2-5).

Dans la fonction publique comme dans le privé, lorsque les formations professionnelles sont à l'initiative de l'employeur, elles sont déclarées comme obligatoires neuf fois sur dix, par exemple pour des raisons légales ou réglementaires. Le caractère obligatoire caractérise davantage les formations professionnelles des salariés du privé (56 %) que celles des agents de la fonction publique (44 %) qui suivent davantage ces formations obligatoires dans le cadre de la formation initiale.

L'adaptation à l'emploi et l'amélioration des perspectives de carrière sont les objectifs les plus fréquemment déclarés

Être plus performant dans son travail et/ou améliorer les perspectives de carrière concerne 86 % des formations professionnelles suivies par les agents de la fonction publique (contre 84 % dans le privé). Pour les agents de la fonction publique, cet objectif inclut sans doute les préparations aux concours internes. L'approfondissement des connaissances ou compétences professionnelles est également l'objectif déclaré pour trois quarts des formations suivies par les agents de la fonction publique et un peu plus des deux tiers de celles suivies par les salariés du privé (figure D 2-5).

Suivre une formation professionnelle pour réduire les risques de perte d'emploi est plus souvent déclaré par les salariés du privé : 15 % de leurs formations professionnelles ont visé la réduction des risques de perte d'emploi, soit le double de la part observée chez les agents de la fonction publique. C'est notamment dans la FPT que le risque de perte d'emploi est le plus cité comme objectif recherché dans une formation professionnelle : 11 % des cas contre 5 % et 8 % des formations suivies respectivement par les agents de la FPE et de la FPH.

Utiliser la formation professionnelle comme outil de sécurisation des parcours professionnels est, sans surprise, souvent citée par les titulaires de contrats courts, quel que soit l'employeur. Dans ce cadre, 19 % des formations professionnelles suivies par les salariés en CDD travaillant dans la fonction publique visent la réduction des risques de perte d'emploi. C'est le cas de 29 % des formations professionnelles suivies par leurs homologues dans le privé. Par ailleurs, très peu de formations professionnelles suivies par les salariés dans des situations stables vis-à-vis de l'emploi visent la réduction des risques de perte d'emploi. Dans la fonction publique, seuls 6 % des formations ont été suivies dans le cadre de cet objectif contre le double dans le privé (figure D 2-6).

Des formations professionnelles individualisées près de deux fois plus fréquentes dans le privé et la fonction publique hospitalière qu'à l'État et la territoriale

Les actions de formation professionnelle peuvent être suivies sous différentes formes : stages, formations ou cours se déroulant en groupe, avec l'aide d'un formateur ou d'un intervenant ; séminaires, ateliers ou conférences ; cours particuliers ; formations en situation de travail avec un tuteur, un collègue ou un formateur.

Les cours particuliers restent l'exception aussi bien dans la fonction publique (1 %) que dans le privé (2 %). Toutefois, les formations en situation de travail, généralement individualisées sur l'outil de travail sont assez répandues dans le privé (19 %) et presque autant dans la fonction publique hospitalière (18 %). Ces formations individualisées sont en revanche peu fréquentes dans la fonction publique d'État et territoriale.

Les formations en groupe sont donc les plus fréquentes et totalisent 4 formations sur 5 dans le privé et la FPH et neuf sur dix dans la FPE et la FPH. Au sein de ces formations en groupe, le quart sont réalisées sous forme de séminaires ou conférences dans le privé comme dans la FPE, un peu plus que dans la fonction publique hospitalière (22 %) et nettement plus que dans la territoriale (16 %) où l'essentiel des formations a lieu sous forme de stages, cours ou équivalent.

Figure D 2-5 : Caractéristiques des formations professionnelles suivies [en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
Durées en heures					
1 – 3 (½ journée)	18	9	23	16	13
4 – 6 (1 journée)	16	18	15	16	14
7 – 30 (de 2 jours à 1 semaine)	51	61	46	53	56
31 et + (une semaine ou plus)	15	13	16	15	17
Origines des initiatives					
Employeur ou organisme lié à l'activité professionnelle	70	62	56	66	77
Initiative personnelle	28	35	44	32	22
Autres	1	4	0	2	1
Caractère obligatoire de la formation					
Formation obligatoire	47	41	40	44	56
Objectifs des formations professionnelles (*)					
Être plus performant dans son travail et/ou améliorer des perspectives de carrière	84	88	86	86	84
Réduire le risque de perdre l'emploi	5	11	8	7	15
Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/de profession	6	10	5	7	11
Créer une entreprise	2	2	0	1	3
Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	44	62	64	52	49
Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet	72	78	77	74	68
Obtention d'un certificat	11	12	10	11	16
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	33	40	39	36	30
Formes des formations professionnelles					
Cours, stage ou formation en groupe	66	76	64	69	61
Séminaire, atelier ou conférence	23	15	18	20	19
Formation en situation de travail(**)	10	9	18	11	19
Cours particulier	1	0	0	1	2

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : 18 % des formations professionnelles suivies par les agents de la FPE ont duré entre 1 et 3 heures.

(*) Plusieurs objectifs peuvent être assignés à une même formation.

(**) Formation en situation de travail, avec un tuteur, un collègue ou un formateur. Il s'agit de formation individualisée en présence d'un tuteur sur le lieu de travail ou avec les outils de travail.

Figure D 2-6 : Les objectifs [*] des formations professionnelles suivies selon la situation dans l'emploi
[en %]

	Ensemble fonction publique		Privé	
	Fonctionnaires, CDI	CDD	CDI	CDD
Être plus performant dans le travail et/ou améliorer les perspectives de carrière	87	76	83	90
Réduction du risque de perte d'emploi	6	19	13	29
Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/ de profession	5	21	8	35
Démarrer une entreprise	1	3	3	8
Obligation de participation	44	43	56	57
Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	51	57	49	55
Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet	74	75	68	68
Obtention d'un certificat	11	15	16	21
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	36	32	29	35

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : ensemble des formations suivies dans un objectif professionnelle au cours des 12 derniers mois par les salariés en emploi à la date de l'enquête.

(*) Plusieurs objectifs peuvent être assignés à une même formation.

Figure D 2-7 : Les objectifs [*] des formations professionnelles suivies selon le sexe
[en %]

	Ensemble fonction publique		Privé	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Être plus performant dans le travail et/ou améliorer les perspectives de carrière	84	87	83	86
Réduction du risque de perte d'emploi	8	7	17	11
Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/ de profession	8	6	12	10
Démarrer une entreprise	2	1	4	3
Obligation de participation	47	42	56	56
Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	50	53	48	51
Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet	73	75	68	67
Obtention d'un certificat	18	6	22	8
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	37	36	27	34

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : ensemble des formations suivies dans un objectif professionnelle au cours des 12 derniers mois par les salariés en emploi à la date de l'enquête.

(*) Plusieurs objectifs peuvent être assignés à une même formation.

Les souhaits de formation insatisfaits sont plus fréquents dans la fonction publique que dans le privé

Les demandes de formation ne sont pas toujours satisfaites. Dans la fonction publique, les agents déclarent plus fréquemment des souhaits de formations (y compris formation diplômante) insatisfaits : 41 % contre 37 % des salariés du privé. Quel que soit l'employeur, le fait d'avoir déjà suivi au moins une formation professionnelle joue sur le souhait de se former davantage. Ainsi, quatre personnes formées sur dix ont souhaité suivre une autre formation sans pouvoir le faire contre trois personnes non formées sur dix. Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPE que les agents formés déclarent moins fréquemment des souhaits de formation insatisfaits (figure D 2-8).

Dans la fonction publique comme dans le privé, les souhaits de se former ou de se former davantage varient en fonction des caractéristiques des agents. Les femmes ont plus fréquemment des demandes de formations insatisfaites que les hommes dans la fonction publique (43 %, soit 5 points de plus que les hommes) et dans le privé (38 % soit 3 points de plus).

Les jeunes aspirent également à plus de formation : l'insatisfaction baisse très nettement après 55 ans dans le public et plus progressivement dans le privé. Les salariés de la fonction publique âgés de 18 à 44 ans ont déclaré dans 44 % des cas des souhaits de formation insatisfaits contre 26 % des agents âgés de 55 et plus. Dans le privé, on passe d'environ 40 % avant 44 ans à 32 % entre 45 et 54 ans et 23 % au-delà. L'écart sur la l'insatisfaction entre le public et le privé se creuse donc en milieu de carrière avant de se réduire en fin de carrière.

Le niveau d'insatisfaction est identique entre les salariés du privé et du public en CDD en revanche, il est plus élevé pour les agents de la fonction publique en situation stable.

Enfin, les agents de la fonction publique les plus diplômés sont les plus nombreux à déclarer leur insatisfaction : 43 % pointent des souhaits de formation insatisfaits parmi les titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac+2 contre 36 % des titulaires de diplôme de niveau inférieur au Bac. Ce constat est beaucoup plus marqué chez les agents ayant déjà eu accès à au moins une formation, quel que soit le type d'employeur.

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

2

Figure D 2-8 : Part des salariés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaites (en %)

	Salariés non formés (aucune formation pour raisons professionnelles)				Salariés formés (au moins une formation pour raisons professionnelles)				Total				
	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé
				Privé				Privé				Ensemble FP	
Sexe													
Homme	28	30	44	29	32	35	34	34	42	39	37	38	35
Femme	38	32	34	36	35	44	52	48	48	43	47	43	38
Age													
18 - 24 ans	45	21	52	36	35	52	40	72	51	46	59	44	40
25 - 34 ans	41	24	29	36	39	35	47	56	42	45	51	40	42
35 - 44 ans	41	41	35	41	39	48	62	43	51	42	41	48	40
45 - 54 ans	33	33	40	34	28	40	56	51	47	37	47	42	32
55 - 64 ans	20	23	24	21	22	35	28	30	32	24	28	26	23
Type d'emploi													
Fonctionnaire, CDI	31	32	35	32	32	42	50	48	45	39	44	40	36
CDD et autres types d'emploi	51	29	39	40	40	39	60	56	49	49	49	44	43
Diplôme le plus élevé obtenu													
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	32	16	24	30	38	41	54	42	43	45	41	40	42
Diplôme de niveau bac+2	42	27	29	36	41	49	57	57	53	44	52	48	43
Bac, brevet professionnel ou équivalent	34	41	46	37	36	47	55	63	51	39	57	46	37
CAP, BEP et équivalent	37	30	37	34	30	37	51	42	44	35	42	40	33
BEPC, DNB, brevet des collèges	43	47	48	45	33	19	56	32	34	49	38	39	40
Aucun diplôme	20	28	37	27	28	21	30	7	25	34	29	26	30
Catégorie socioprofessionnelle													
Cadres et professions intellectuelles supérieures	26	27	36	26	41	36	54	41	39	40	47	36	41
Professions intermédiaires	41	26	31	37	37	45	52	56	49	41	51	45	39
Employés	34	30	34	32	35	41	50	47	46	42	41	40	37
Ouvriers	30	42	47	39	28	54	54	24	51	40	32	46	32
Catégorie hiérarchique													
A	26	17	31	26		40	53	50	43		48	39	
B	39	41	41	39		47	49	53	48		50	45	
C	38	30	36	34		37	52	44	45		40	40	
Total	34	31	36	33	33	42	51	49	45	40	45	41	37

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés formés et non formés, âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : 43 % des femmes travaillant dans la fonction publique ont déclaré le souhait de se former davantage (celles ayant déjà eu une formation) ou le souhait de se former (celles n'ayant pas eu de formation).

Les obstacles à la participation à des actions de formation sont principalement liés à l'employeur

19 % des agents de la fonction publique ont cité le refus de l'employeur et la charge de travail comme principales difficultés à se former ou se former davantage. Dans le privé, le refus de l'employeur est moins souvent cité (16 % des cas) et la charge de travail un peu plus (21 %). Au sein de la fonction publique, le refus de l'employeur est plus fréquent chez les agents de la FPH (un quart) alors que la difficulté d'accès à la formation liée à une charge de travail importante est plus souvent déclarée par les agents de la FPE (figure D 2-9).

Les coûts de la formation sont déclarés comme principale difficulté par 15 % des agents de la FPE soit 4 points de moins par rapport aux salariés du privé. C'est dans la FPH que le coût est le moins cité comme frein à la formation (9 %).

Figure D 2-9 : Principales difficultés d'accès à la formation

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé
Refus employeur	18	17	26	19	16
Charge de travail/emploi du temps	20	16	17	19	21
Manque de soutien employeur	14	16	16	15	16
Coût	16	16	9	15	19
Pas de formation qui convienne	11	12	7	10	6
Responsabilités familiales	8	3	13	7	7
Éloignement	7	6	4	6	4
Autres	6	14	7	8	12
Total	100	100	100	100	100

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 26 % des salariés de la FPH ont déclaré que les formations souhaitées insatisfaites avaient été refusées par l'employeur.

Dans la fonction publique, les principales difficultés pour accéder à une formation sont citées dans à peu près les mêmes proportions par les femmes et les hommes. Dans le secteur privé, seules les responsabilités familiales sont déclarées significativement plus souvent par les femmes (10 % contre 5 %) (figure D 2-10).

Figure D 2-10 : Principales difficultés d'accès à la formation chez les hommes et les femmes
[en %]



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 12 % des hommes dans la fonction publique ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité les coûts comme principal frein à la formation.

La charge de travail et le manque de soutien de l'employeur sont souvent des motifs invoqués par les plus âgés, notamment dans la fonction publique. Le refus de l'employeur est plus fréquemment observé chez les 25-54 ans dans la fonction publique, alors que dans le privé, cette difficulté a été déclarée dans des proportions relativement moindres. Les responsabilités familiales comme freins à la formation sont fréquemment citées par les jeunes salariés de la fonction publique (12 % des 18-34 ans) par rapport à leurs homologues travaillant dans le privé (8 %) (figure D 2-11).

Les difficultés rencontrées pour se former ne sont pas les mêmes selon le statut dans l'emploi. Les titulaires de contrats courts dans les deux secteurs citent davantage le coût comme principale difficulté les empêchant de se former ou de suivre une autre formation. Ainsi 29 % des agents de la fonction publique en CDD déclarent que le coût est le principal frein à la formation contre 33 % de leurs homologues du privé. Cette difficulté n'est citée par les fonctionnaires et les contractuels en CDI de la fonction publique que dans 12 % des cas (16 % des salariés en CDI dans le privé). Par ailleurs, les salariés dans des emplois stables, que ce soit dans la fonction publique ou dans le privé citent davantage le refus, le manque de soutien de l'employeur et la charge de travail comme les principaux motifs de la non-participation aux actions de formation souhaitées (figure D 2-12).

Dans la fonction publique, les difficultés d'accès à la formation professionnelle ne sont pas les mêmes selon le niveau hiérarchique des agents. Ainsi, la charge de travail est le principal frein à la formation le plus fréquemment cité par les agents de catégorie A (28 %), contre 11 % des agents de catégorie B et seulement 12 % des agents de catégorie C. Le refus de l'employeur est cité quant à lui par un peu plus d'un quart des agents de catégorie B contre 17 % et 15 % respectivement des agents de catégorie A et des agents de catégorie C. Ces derniers déclarent plus souvent l'absence de soutien employeur (19 %) et les coûts (16 %) comme principales difficultés du non suivi d'une formation. Le facteur coût n'est déclaré que par 11 % des agents de catégorie B mais cité par 17 % des agents de catégorie A (figure D 2-13).

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

Figure D 2-II : Principales difficultés d'accès à la formation par âge [en %]

	Ensemble fonction publique							Privé						
	18 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	Total	18 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	Total		
Refus employeur	14	20	19	20	13	19	12	17	17	16	16	16		
Charge de travail/emploi du temps	2	14	22	18	29	19	17	21	22	22	19	21		
Manque de soutien employeur	14	11	12	20	18	15	12	15	15	19	20	16		
Coût	21	26	13	8	14	15	30	20	17	14	17	19		
Pas de formation qui convienne	11	6	9	16	9	10	5	5	5	7	8	6		
Responsabilités familiales	21	10	9	3	2	7	4	9	9	4	7	7		
Eloignement	6	6	9	5	4	6	8	4	4	2	5	4		
Autres	11	6	7	10	12	8	12	10	12	16	7	12		
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 14 % des salariés de la fonction publique âgés de 25 à 34 ans ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

Figure D 2-12 : Principales difficultés d'accès à la formation selon le statut dans l'emploi
[en %]

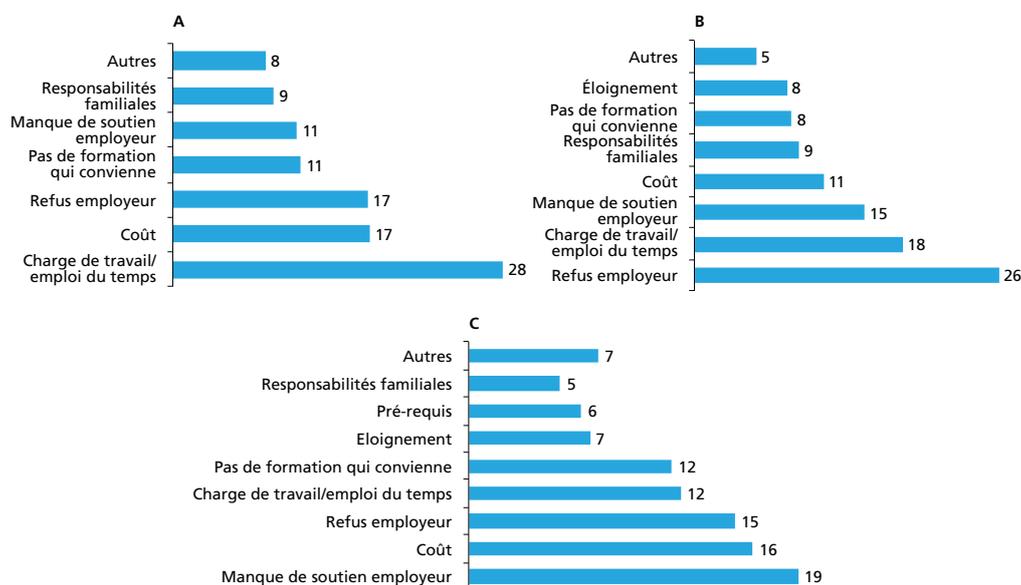
	Ensemble fonction publique			Privé		
	Fonctionnaires, CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
Refus employeur	20	11	19	17	10	16
Charge de travail/emploi du temps	20	11	19	23	9	21
Manque de soutien employeur	16	10	15	17	10	16
Coût	12	29	15	16	33	19
Pas de formation qui convienne	11	9	10	5	6	6
Responsabilités familiales	7	9	7	8	6	7
Éloignement	7	4	6	3	7	4
Autres	7	17	8	10	19	12
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 20 % de fonctionnaires ou de titulaires de CDI travaillant dans la fonction publique ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

Figure D 2-13 : Principales difficultés d'accès à la formation dans la fonction publique selon la catégorie hiérarchique
[en %]



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.

Lecture : 28 % des agents de catégorie A ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité la charge de travail comme principal frein à la formation.

Les agents de la fonction publique font davantage d'entretiens professionnels au cours desquels ils expriment fréquemment des besoins de formation

Parmi les agents de la fonction publique, un peu plus de la moitié a déclaré avoir réalisé un entretien professionnel au cours des douze mois précédents l'enquête, contre 42 % des salariés du privé. Cet écart peut s'expliquer par le caractère obligatoire et annuel de ces entretiens dans les trois versants de la fonction publique tout au moins pour les fonctionnaires, alors que dans le privé, ce rendez-vous obligatoire n'a lieu que tous les deux ans. Les entretiens professionnels sont l'occasion d'évoquer les perspectives professionnelles des salariés et les formations à suivre pour y contribuer. Ainsi, lors de ces entretiens, 72 % des agents de la fonction publique disent avoir évoqué des besoins de formation contre 63 % des salariés du privé. Par rapport à la FPE et à la FPT, les agents de la FPH réalisent davantage des entretiens professionnels (56 %) et y évoquent des besoins en formation dans 82 % des cas (figure D 2-14).

Figure D 2-14 : Les entretiens professionnels et l'expression des besoins en formation [en %]

	Part des salariés ayant réalisé un entretien professionnel au cours des 12 mois précédents l'enquête	Parmi ceux ayant réalisé un entretien professionnel : quels sujets ont été évoqués				Total
		Uniquement les besoins en formation	Uniquement les perspectives de carrière	Les besoins en formation et les perspectives de carrière	Ni les besoins en formation, ni les perspectives de carrière	
Ensemble FP	52	10	17	62	11	100
FPE	51	8	19	61	12	100
FPT	52	11	16	62	11	100
FPH	56	16	12	66	6	100
Privé	42	6	23	57	13	100
Total	45	7	21	58	13	100

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : 69 % des salariés de la FPE ayant réalisé un entretien professionnel au cours des 12 derniers mois ont évoqué des besoins de formation lors de cet entretien.

Les agents de la fonction publique sont les mieux informés sur les différents dispositifs de formation

Dans la fonction publique, les agents peuvent utiliser des dispositifs de formation similaires à ceux des salariés du privé. La loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et ses décrets d'applications, a institué le congé de formation professionnelle (CFP), l'équivalent du congé individuel de formation (CIF) pour les salariés du privé. Cette loi a par ailleurs permis aux agents de la fonction publique de bénéficier des dispositifs qui existent déjà dans le privé : validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), bilan de compétences (BC) permettant au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses motivations et ses possibilités d'évolution professionnelle et droit individuel à la formation (DIF) (figure D 2-15).

Malgré leur mise en place relativement récente, ces différents dispositifs bénéficient d'un fort degré de connaissance chez les agents des trois versants. 77 % des agents déclarent avoir « entendu parler » de la VAE et 74 % du bilan de compétences (contre 60 % et 66 % pour les salariés du privé).

Figure D 2-15 : Le degré de connaissance de certains dispositifs de formation
[en %]

	Connaissance du CIF/CFP	Connaissance de la VAE	Connaissance du DIF	Connaissance du bilan de compétences
Ensemble FP	62	77	64	74
FPE	65	78	66	77
FPT	58	72	62	69
FPH	61	83	64	78
Privé	59	60	64	66

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture : 66 % des salariés de la FPE ont déclaré avoir entendu parler du DIF.

Mais le degré de mobilisation de ces outils par les agents de la fonction publique reste faible par rapport aux salariés du privé

En termes de mobilisation de ces moyens d'accès à la formation, le congé de formation professionnelle, le moins connu, n'est utilisé que par 4 % des agents de la fonction publique et du privé. 11 % des agents ont utilisé leur DIF pour suivre une formation et 14 % ont réalisé un bilan de compétences (figure D 2-16).

Si l'usage du congé de formation professionnelle est faible et homogène entre les versants de la fonction publique, en revanche, les agents de la FPT ont un recours plus intensif que leurs homologues de l'État et du secteur hospitalier au DIF et au bilan de compétence. 17 % des agents territoriaux ont ainsi déclaré avoir bénéficié d'un bilan de compétences (soit 4 à 5 point de plus que leurs collègues des autres versants) et 15 % d'avoir mobilisé le DIF soit 5 à 6 points de plus que dans les deux autres versants.

Dans la FPE, et par rapport aux deux autres catégories hiérarchiques, les agents de la catégorie A sont ceux qui utilisent le moins fréquemment le DIF et le bilan de compétences (respectivement 7 % et 9 %) et le plus souvent le congé de formation professionnelle (7 %).

Concernant la FPT, le DIF est très mobilisé par l'ensemble des agents avec une forte utilisation de ce dispositif par les agents de la catégorie A : 26 % parmi ceux ayant suivi au moins une formation non diplômante. Dans ce versant, réaliser un bilan de compétences est très répandu chez les agents de catégorie B : un peu plus d'un quart d'entre eux. Ce sont également les agents de catégorie A qui bénéficient davantage d'un congé de formation professionnelle, comme pour ceux de la FPE.

Enfin, au sein de la FPH, les A et les C ayant suivi au moins une formation non diplômante sont ceux qui utilisent le plus ce dispositif (respectivement 12 % et 11 %). Dans ce versant, les agents de catégorie C sont en revanche ceux qui recourent le plus aux bilans de compétences et aux congés de formation professionnelle (respectivement 19 % et 7 %).

Figure D 2-16 : Part des salariés ayant mobilisé certains dispositifs de formation [en %]

		Ont bénéficié d'un CIF/CFP(*)	Ont bénéficié d'un bilan de compétences(*)	Part des agents ayant utilisé le DIF(**)
Ensemble FP	A	6	9	10
	B	3	17	11
	C	4	16	13
	Total	4	14	11
FPE	A	7	9	7
	B	3	16	10
	C	4	15	13
	Total	5	13	9
FPT	A	6	12	26
	B	5	28	17
	C	3	15	13
	Total	3	17	15
FPH	A	3	7	12
	B	2	6	5
	C	7	19	11
	Total	4	12	10
Privé		4	16	13

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

(*) Quelle que soit la date.

(**) Au cours des 12 derniers mois parmi les agents ayant suivi au moins une formation non diplômante.

Lecture : 13 % des salariés de la FPE ont déclaré avoir bénéficié d'un bilan de compétences. 22 % des salariés de la FPT ayant suivi au moins une formation diplômante ont déclaré avoir utilisé le DIF.

Les perspectives de fin de contrats à durée déterminée incitent les salariés à faire le point sur leurs connaissances, leurs savoir-être et leurs savoir-faire. Ainsi, le bilan de compétences est fréquemment réalisé par les agents de la fonction publique en CDD : 21 % d'entre eux ont déclaré avoir bénéficié d'un tel dispositif. Cette proportion se réduit à 13 % pour les fonctionnaires ou agents en CDI (figure D 2-17).

Le DIF est quant à lui plus utilisé dans la fonction publique par les fonctionnaires et les titulaires de contrats sans limite de durée. Ils sont ainsi 12 % à avoir déclaré avoir utilisé un DIF contre 7 % des agents en CDD. C'est dans la FPT que ce dispositif est le plus populaire : 17 % des agents dans des situations stables ont en bénéficié.

Enfin, la faible utilisation du congé de formation professionnelle est partagée par les fonctionnaires et CDI et les titulaires de contrats courts.

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

2

Figure D 2-17 : Part des salariés ayant mobilisé le CIF/CFP, le bilan de compétences et le DIF selon le statut
[en %]

	Ont bénéficié d'un CIF/CFP			Ont bénéficié d'un bilan de compétences			Ont utilisé le DIF (*)		
	Fonctionnaires, CDI	CDD	Total	Fonctionnaires, CDI	CDD	Total	Fonctionnaires, CDI	CDD	Total
Ensemble FP	4	4	4	13	21	14	12	7	11
FPE	5	3	5	12	20	13	10	7	9
FPT	4	2	3	16	21	17	17	6	15
FPH	4	9	4	10	22	12	10	8	10
Privé	5	2	4	15	16	16	14	5	13

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

(*) Au cours des 12 derniers mois parmi les agents ayant suivi au moins une formation non diplômante.

Lecture : 14 % des agents de la FPE fonctionnaires ou en CDI ont déclaré avoir bénéficié d'un bilan de compétences. 23 % des agents de la FPT fonctionnaires ou en CDI ayant suivi au moins une formation non diplômante ont déclaré avoir utilisé le DIF.

Encadré 1 : Source, définitions et champ

Les statistiques administratives sur la formation

Selon le versant, les statistiques administratives habituelles sur la formation des agents de la fonction publique sont issues de différentes sources. Pour les agents de la FPE, les statistiques proviennent des enquêtes annuelles réalisées par la DGAFP auprès des ministères (données administratives agrégées). Concernant la formation des agents territoriaux, les données de la Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales ne sont disponibles que les années impaires. Ces données sont collectées et analysées par la Direction Générale des Collectivités Locales et le Centre national de la fonction publique territoriale. Enfin, les statistiques sur la formation des agents hospitaliers sont tirées des rapports d'activité de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier, organisme paritaire collecteur agréé de la FPH. La nature des données collectées et la multiplicité des acteurs rend difficile une analyse comparative des pratiques et des dépenses de formation entre les trois versants de la fonction publique et entre la fonction publique et le privé, d'où la nécessité de mobiliser les données des enquêtes par sondage.

L'enquête sur la formation des adultes

Les données mobilisées dans le cadre de cette étude sont issues de l'enquête 2012 sur la formation des adultes réalisée par l'Insee et la Dares, portant sur l'accès des individus de 18 à 64 ans à la formation « tout au long de la vie ». **Cette enquête s'inscrit dans le cadre de l'enquête européenne Adult Education Survey (AES), conduite par Eurostat et cadré par un règlement européen.**

La formation est définie dans le cadre de cette enquête au sens large. En effet, selon la définition européenne du champ de la formation tout au long de la vie : **« les formations sont toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective citoyenne, sociale et/ou d'emploi. »**

Les objectifs de l'enquête sont multiples. Elle permet d'estimer les taux d'accès annuel des adultes à la formation selon les concepts définis au niveau européen (**formelle/diplômante** et **non formelle/non diplômante**), d'estimer ces taux d'accès selon la finalité de la formation (professionnelle et non professionnelle), de caractériser les formations suivies (durées, spécialités, etc.).

L'enquête permet également d'analyser les obstacles et les difficultés d'accès à la formation chez l'ensemble des enquêtés qu'ils aient suivi ou non une formation (formelle ou non formelle) et qu'ils aient ou non souhaité en suivre davantage. Par ailleurs, l'enquête permet d'analyser les objectifs et les raisons de participation. Enfin, l'enquête fait un focus sur certains dispositifs ou moyens d'accès à la formation et à l'information sur les formations existantes.

Les personnes sont interrogées sur les trois modes d'acquisition de connaissances ou compétences, au cours des 12 mois précédents l'enquête, selon un degré de détail qui varie :

Formation formelle :

Il s'agit d'une formation conduisant à un diplôme ou un titre reconnu, c'est-à-dire un diplôme du système scolaire ou universitaire ou un titre enregistré dans le Répertoire nationale des certifications professionnelles) et correspondant à un niveau de qualification. **Il s'agit donc d'une formation diplômante. Seule la formation formelle la plus récente est décrite en détail.**

Formation non formelle :

Il s'agit d'une activité qui possède les caractéristiques définissant une formation : intention d'apprendre, organisation, intervention d'un formateur, mais qui ne mène pas à un diplôme ou titre reconnu. **Cette activité est donc qualifiée de formation non diplômante.**

Lorsque toutes les formations non formelles sont recensées, **trois sont décrites en détail**, au maximum. Si la personne déclare plus de 3 formations non formelles suivies, trois d'entre elles sont sélectionnées aléatoirement.

Apprentissages informels :

Il s'agit d'un processus d'acquisition de connaissance ou compétences qui partage avec les formations le caractère organisé et l'intention d'apprendre, mais sans recours à un formateur quel qu'il soit. **Seuls les deux derniers apprentissages informels sont brièvement décrits.**

13 857 personnes ont été interrogées sur les formations suivies au cours des douze mois précédents l'interrogation (entre avril 2011 et juin 2012). 13 737 formations ont été décrites en détail (dont 91 % sont des formations non formelles) suivies par 7 240 personnes.

Figure D 2-18 : Les formations formelles et non formelles décrites

	Nombre de formations suivies	Effectif	Nombre de formations décrites
Formations non formelles. 3 sont décrites en détail	1	3 047	3 047
	2	1 624	3 248
	3	835	2 505
	4 et +	1 232	3 696
	Total	6 738	12 496
Total des personnes n'ayant pas suivi de formations non formelles		7 119	
		13 857	
Formations formelles. 1 seule est décrite en détail	1	1 033	1 033
	2	187	187
	3	21	21
Total des personnes ayant suivi des formations formelles		1 241	1 241
Total des personnes n'ayant pas suivi des formations non formelles		12 616	
		13 857	
Total	Total des personnes ayant suivi une formation	7 240	13 737

Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

2

Les apprentissages informels ne sont pas décrits en détail : seulement 3 questions ont été posées pour ce genre d'apprentissage, qui ne relève pas de la formation. En effet, ce n'est pas une formation à proprement parler car elle ne relève d'aucune institution. Elle n'est pas non plus encadrée par un formateur qui agit en cette qualité. Pour information, 3 822 apprentissages informels ont été brièvement décrites (3 questions). Ce tableau ne prend donc en compte que les formations décrites en détail.

Taux d'accès à la formation :

le taux d'accès à une formation est le rapport entre l'ensemble des salariés ayant suivi au moins une formation au cours des 12 derniers mois et la population concernée.

Champ de l'étude :

cette étude concerne les personnes salariées en emploi dans la fonction publique et dans le privé à la date de l'enquête (y compris les apprentis sous contrat ou en stage rémunéré). Parmi ces salariés, 92 % étaient toujours en emploi durant les 12 mois précédents l'enquête. C'est le cas de 95 % et de 91 % des salariés respectivement en emploi dans la fonction publique et dans le privé à la date de l'enquête. Donc pour la quasi-totalité des cas, les formations suivies durant les 12 derniers mois l'ont été dans une situation d'emploi. En revanche, l'enquête ne permet pas de connaître l'employeur lors de l'entrée en formation. Seule la situation vis-à-vis de l'emploi (emploi, chômage, inactivité) est connue mois par mois durant les 12 derniers mois. Cette étude concerne également les seules formations suivies pour des raisons professionnelles.

Figure D 2-19 : Les effectifs en fonction de la situation à la date de l'enquête et durant les 12 mois précédents l'enquête

	Ensemble des personnes en emploi à la date de l'enquête	dont personnes toujours en emploi durant les 12 mois précédents l'enquête	
		Effectif	Part (en %)
Ensemble FP	6 496 000	6 158 000	95
FPE	3 653 000	3 512 000	96
FPT	2 046 000	1 898 000	93
FPH	797 000	748 000	94
Privé	17 752 000	16 098 000	91
Non-salariés	2 965 000	2 845 000	96
Total	27 213 000	25 101 000	92

Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France métropolitaine, salariés de la fonction publique, âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Bibliographie

- Gossiaux S., Pommier P., La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés, *Insee Première*, n° 1 468, Insee, octobre 2013.
- Perez C., La formation continue des agents de la fonction publique, *Céreq Bref*, n° 184, Céreq, mars 2002.
- Aude J., Pommier P., Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer, *Formations et emploi, Insee Références*, Insee, 2013.
- Idmachiche S., La formation professionnelle et statutaire des agents des ministères de 2008 à 2012, *Point Stat*, n° 16, DGAFP, Février 2015.
- Fournier C., Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation, *Céreq Bref*, n° 209, Céreq, juin 2004.
- Martinelli D., Minni C., Face à la crise, le diplôme protège du chômage et favorise l'accès à la formation continue, *Formation et emploi, Insee Références*, Insee, 2013.
- Rapport sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF), Cnfppt, Etude, octobre 2014.

Emploi public et fonction publique	1
Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	2
Voies de recrutement externe	3
Parcours professionnels	4
Retraite	5
Dépenses de personnel et rémunérations	6
Formation	7
Temps et conditions de travail	8
Relations professionnelles	9
Politique sociale	10

Emploi public et fonction publique

1

Effectifs et principales caractéristiques
de l'emploi public 1.1

Fonction publique 1.2

Fonction publique de l'État 1.3

Fonction publique de l'État : périmètres
de décompte des effectifs dans les ministères
et emplois en loi de finances 1.4

Fonction publique territoriale 1.5

Fonction publique hospitalière 1.6

Définitions et méthodes

Dans une acception juridique, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. C'est ainsi qu'ont été décomptés les 5,4 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique fin 2013.

Les effectifs de la fonction publique étudiés dans ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole et des départements d'Outre-mer (hors Mayotte), **hors des collectivités d'Outre-mer et de l'étranger**, et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (Épa) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes) et les Épa locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir décompte des emplois et évolution des salaires dans les trois versants de la fonction publique), les établissements d'hébergement pour personnes âgées à budget autonome et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique.

Les résultats présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees à partir de 2009. Pour ce qui concerne les séries longues, ces données sont combinées avec d'autres sources d'information utilisées antérieurement, notamment le fichier général de l'État de l'Insee, historiquement utilisé pour la fonction publique de l'État.

Les résultats antérieurs à 2009 relatifs à la fonction publique de l'État ont été établis à partir du fichier général de l'État de l'Insee (issu des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales - DADS*), tout particulièrement pour les établissements publics : sont définis comme agents des établissements publics nationaux les agents

rémunérés sur le budget propre de ces établissements. Ceux relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee et de l'enquête – supprimée en 2009 – sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee. Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee.

Les adjoints de sécurité « classiques » de la Police nationale (8 000 fin 2012 sur le territoire national), qui figuraient anciennement parmi les bénéficiaires d'emplois aidés, sont comptabilisés dans les séries d'effectifs de non-titulaires de la FPE depuis 2002, année où le dispositif « adjoints de sécurité » a été clairement dissocié du dispositif « emplois jeunes ». Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (14 300 agents fin 2012 sur le territoire national).

La deuxième vague de **décentralisation**, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, est l'un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT entre 2006 et 2011. Les transferts d'agents TOS des ministères de l'enseignement (voir définitions) et d'agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des transports et du logement, amorcés en 2006, se sont amplifiés en 2007 et 2008 et ralentissent depuis 2009.

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **service déconcentré**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la LOLF à partir de 2006 n'avait pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

En 2008, une méthode d'identification a été mise au point par le service statistique de la DGAFP à partir essentiellement de la catégorie juridique de l'employeur

(*) De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 Définitions et méthodes

et du programme Lof de rattachement. Elle a ensuite été améliorée notamment pour suivre les effectifs concernés par la réforme de l'administration territoriale (RéATE) et tient compte de l'immatriculation des employeurs publics au répertoire Sirene (Siren/Siret) dont la qualité n'est pas encore homogène dans le secteur public. Les effectifs de l'État sont répartis selon cinq modalités : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPL), et établissement public administratif (Épa). Cette méthodologie a été adaptée en 2012 aux données issues du Système d'information sur les agents des services publics (SIASP), désormais utilisé par la DGAFP pour couvrir l'emploi de manière

homogène dans les trois versants de la fonction publique. Elle repose notamment sur la catégorie juridique du lieu de travail des agents des ministères civils (Hors Défense) et accessoirement sur les libellés des grades des agents quand ils sont suffisamment explicites.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème - Emploi public et fonction publique

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 1.1

1

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2013)

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	Colonne		
				1 Droit public	2 Droit public particulier / privé à statut	3 Droit privé
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat		
		7111				
		7112				
2	Collectivités	72		Régions, départements, communes		
3	Établissements publics administratifs	73		Épa nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, INRA, Inserm, France Agrimer ⁽¹⁾ etc., EPLE, Épa des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remembrement	Caisses nationales du régime général de Sécurité sociale
			hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit munic., maisons de retraite publiques, divers Épa locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations ⁽²⁾		
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion	IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc.
			hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées		Cultes d'Alsace-Lorraine
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			Ademe, BRGM, CEA, Charbon. de France, Cirad, CNES, Onera, INA, IFP Energie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion musées nationaux, offices de tourisme, etc.
			hors APU (marchand)	Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France	Grands ports maritimes UGAP, AFD OPAC/OPH ÉPIC locaux et régies
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)			Safer
			hors APU (marchand)		La Poste EDF Aéroports de Paris	dont Air France, Orange, France Télévision, DCNS, GDF Suez, GIAT industries-Nexter, Imprimerie nationale
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)			Organismes de protection sociale hôpital à but non lucratif associations ODAC associations ODAL
			hors APU (marchand)			Mutuelles, comités d'entrep. organismes professionnels syndicats de propriétaires associations et fondations non à financ. public maj.

Fonction publique.

Administrations publiques au sens des comptes nationaux.

(1) Offices agricoles (EPIC) intégrés dans France Agrimer en 2009 (Épa)

(2) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à Épa, mais relevant de codification Sirene 74 (Autres personnes morales de droit administratif).

Thème - Emploi public et fonction publique

1

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal
[en milliers]

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent						
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirène	Comptes nationaux	Colonne						
				1		2		3		
				Droit public		Droit public particulier / privé à statut		Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	hors CA	1 925,4					
				y c. CA	1 927,4					
		7111		hors CA	0,6					
	y c. CA	0,6								
7112	hors CA	1,3								
	y c. CA	1,3								
2	Collectivités	72	hors CA	1 404,8						
			y c. CA	1 458,6						
3	Établissements publics administratifs	73	hors CA	1 999,2	hors CA	40,5	hors CA	13,9		
			y c. CA	2 121,3	y c. CA	40,7	y c. CA	13,9		
			hors APU (marchand)	hors CA	85,6					
			y c. CA	91,2						
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			hors CA	10,0	hors CA	1,5	
			hors APU (marchand)	hors CA	0,1	y c. CA	10,2	y c. CA	1,5	
			hors APU (marchand)	hors CA	0,1			hors CA	0,5	
			y c. CA	0,1			y c. CA	0,5		
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)					y c. CA	40,1	
			hors APU (marchand)	y c. CA	9,3	y c. CA	218,2	y c. CA	90,3	
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)					y c. CA	0,8	
			hors APU (marchand)			y c. CA	0,8	y c. CA	16 318,2	
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)					y c. CA	553,2	
			hors APU (marchand)					y c. CA	1 297,1	
Ensemble			APU (non marchand)	y c. CA	5 509,3		50,9		609,6	
			fonction publique	hors CA	5 416,9					
			y c. CA	5 600,4						
			hors APU (marchand)	y c. CA	100,6		219,1		17 860,6	

 Fonction publique.

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux.

 Source SIASP.

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

CA = contrats aidés.

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2013 en France (métropole + DOM)

	Effectifs des «administrations publiques»	Effectifs de droit public Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1 + 2 +3
Total y compris contrats aidés	6 169 700	5 609 800	5 600 400
Total hors emplois aidés		5 426 200	5 416 900

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière : Métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2012 et 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal

Ligne	Effectifs y compris emplois aidés			Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	Statut juridique de l'employeur			Colonne		
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	1 Droit public	2 Droit public particulier / privé à statut	3 Droit privé
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	nombre -5,5		
				% -0,3		
		7111		nombre 0,0		
		7112	nombre 0,0	% -2,7		
2	Collectivités	72		nombre 19,8		
				% 1,4		
3	Établissements publics administratifs	73		nombre 67,1	nombre -2,4	nombre -0,5
				% 3,3	% -5,7	% -3,6
			hors APU (marchand)	nombre 2,2		nombre %
				% 2,5		%
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		nombre 0,7	nombre 0,0
					% 7,5	% -0,5
			hors APU (marchand)	nombre 0,0		nombre 0,0
				% 10,2		% 2,4
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			nombre 6,1
						% 17,8
			hors APU (marchand)	nombre 0,0	nombre 19,6	nombre 7,9
				% -0,1	% 9,9	% 9,6
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)			nombre 0,1
						% 19,0
			hors APU (marchand)		nombre 0,1	nombre -225,9
					% 19,0	% -1,4
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)			nombre 54,9
						% 11,0
			hors APU (marchand)			nombre 119,5
						% 9,0
ensemble			APU (non marchand)	nombre 81,4	nombre -1,7	nombre 60,6
				% 1,5	% -3,3	% 11,0
			fonction publique	nombre 83,6		
				% 1,5		
			hors APU (marchand)	nombre 2,2	nombre 19,7	nombre -98,5
				% 2,2	% 9,9	% -0,5

 Fonction publique.

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux.

 Source SIASP.

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

CA = contrats aidés.

Thème - Emploi public et fonction publique

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 1.1

1

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2013 en France (métropole + DOM)
[en milliers]

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors emplois aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 509 300		5 509 300	5 331 400
Fonction publique hors comptabilité nationale		91 200 ⁽⁴⁾	91 200	85 600
Total fonction publique⁽¹⁾	5 509 300	91 200⁽⁴⁾	5 600 400	5 416 900
Autres administrations publiques (APU)	660 500	Part de la fonction publique en 2013 ⁽⁵⁾ - Dans l'emploi salarié : 22,2 % - Dans l'emploi total : 20,0 %		
Dont autres APU en organismes publics ⁽²⁾	106 400			
Dont autres APU en organismes privés ⁽³⁾	554 100			
Total des administrations publiques	6 169 700			

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière : Métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

CA = contrats aidés.

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 800 en 2013), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

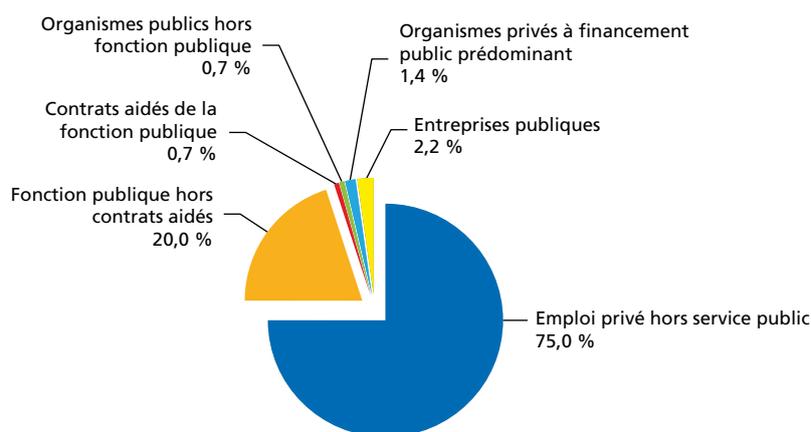
(2) Épa à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

(3) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(4) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, Épa marchands.

(5) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. A comparer avec la part de la fonction publique en 2012, soit 22,1 % dans l'emploi total et 19,0 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013
[en %]



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière : Métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Thème - Emploi public et fonction publique

1

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique en 2012 et en 2013

		Fin 2012	Fin 2013	Évolution 2013/2012 (en %)
Fonction publique de l'État	Ministères	2,2	2,0	
	Dont ministères de l'Enseignement	0,0	0,0	
	Dont ministère de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	2,2	2,0	
	Épa de la FPE	66,4	89,0	
	Dont Épa rattachés aux ministères de l'Enseignement ⁽¹⁾	63,6	85,7	
	Dont Épa rattachés au ministère de l'Intérieur	0,0	0,0	
	Total	68,7	91,0	32,5
Fonction publique territoriale	Communes	32,3	46,1	
	Départements	4,7	6,8	
	Régions	0,4	0,9	
	Total collectivités territoriales	37,4	53,8	
	Établissements communaux	5,6	8,1	
	Établissements intercommunaux	7,1	10,2	
	Établissements départementaux	0,3	0,3	
	Autres Épa locaux	0,1	0,1	
	Total Épa	13,1	18,8	
Total	50,4	72,6	44,0	
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	11,2	13,6	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	4,4	5,5	
	Autres établissements médico-sociaux	0,6	0,8	
	Total FPH	16,2	19,9	22,8
Total ensemble de la fonction publique		135,3	183,5	35,6

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

(1) Les bénéficiaires de contrats aidés travaillent pour l'essentiel dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL).

Thème - Emploi public et fonction publique

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 1.1

1

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 et 2013 en France (Métropole + DOM)
[en milliers]

		2012 ⁽¹⁾	2013
		Effectifs au 31/12/2012	Effectifs au 31/12/2013
Fonction publique ⁽²⁾	Métropole	5 213	5 246
	DOM	168	171
	Total hors contrats aidés	5 381	5 417
	Contrats aidés de la fonction publique ⁽³⁾	135	183
	Total y compris contrats aidés	5 517	5 600
Organismes publics hors fonction publique non marchands	Épa nationaux de Sécurité sociale, à recrutement de droit privé	14	14
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	9	9
	Personnes morales droit public particulières	1	1
	Groupements de coopération sanitaires	1	1
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	43	41
	ÉPIC nationaux et locaux non marchands	34	40
	Sous-total organismes hors FP non marchands	103	106
Organismes publics hors fonction publique marchands	ÉPIC locaux marchands	63	69
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	64	70
	Total	166	176
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations	148	165
	Organismes de protection sociale	162	174
	Hôpitaux privés à but non lucratif	188	215
	Safer	1	1
	Total	350	389
Entreprises publiques (secteur marchand)	ÉPIC marchands ⁽⁴⁾	227	248
	Entreprises hors ÉPIC ⁽⁵⁾	348	354
	Total	575	602
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	20 412	20 310
Emploi total (salariés et non salariés)	Total ⁽⁶⁾	27 020	27 078

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière = Métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

(1) Données de 2012 révisées.

(2) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 800 en 2013).

(3) Les bénéficiaires de contrats aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(4) Les EPIC marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU) et de la colonne 3 du tableau de synthèse.

(5) Les entreprises hors EPIC comprennent la Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6 colonne 5 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6 colonne 6 répertoriée dans les entreprises «de premier rang» du Recme (exemple : Orange, DCNS...).

(6) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est «l'emploi total» qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.2 Fonction publique

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalent temps plein par versant de la fonction publique

	2012 ⁽¹⁾		2013		Évolution 2013/2012 (en %)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre⁽²⁾						
FPE	2 450,7	2 382,1	2 476,5	2 385,5	1,1	0,1
FPT	1 912,8	1 862,4	1 951,4	1 878,7	2,0	0,9
FPH	1 153,2	1 137,0	1 172,6	1 152,7	1,7	1,4
Total 3 FP	5 516,8	5 381,5	5 600,4	5 416,9	1,5	0,7
Volume de travail en équivalent temps plein⁽³⁾						
FPE	2 345,6	2 297,4	2 338,6	2 290,2	-0,3	-0,3
FPT	1 768,7	1 731,4	1 794,0	1 748,7	1,4	1,0
FPH	1 068,0	1 056,4	1 083,8	1 071,0	1,5	1,4
Total ensemble de la fonction publique	5 182,3	5 085,3	5 216,4	5 109,9	0,7	0,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(3) Tout poste actif dans l'année.

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique aux 31 décembre en France

		2012 ⁽¹⁾	2013	Évolution 2013/2012	
				en nombre	en %
FPE	Ministères	1 931 230	1 926 041	-5 189	-0,3
	Épa de la FPE	450 858	459 447	8 589	1,9
	Total FPE	2 382 088	2 385 488	3 400	0,1
FPT	Communes ⁽²⁾	1 025 232	1 028 263	3 031	0,3
	Départements	294 543	295 336	793	0,3
	Régions	81 682	81 188	-494	-0,6
	Total collectivités territoriales	1 401 457	1 404 787	3 330	0,2
	Établissements communaux ⁽²⁾	130 614	132 339	1 725	1,3
	Établissements intercommunaux ⁽²⁾	258 057	266 841	8 784	3,4
	Établissement départementaux	65 589	66 521	932	1,4
	Autres Épa locaux	6 702	8 257	1 555	23,2
Total Épa⁽²⁾	460 962	473 958	12 996	2,8	
Total FPT	1 862 419	1 878 745	16 326	0,9	
FPH	Hôpitaux	1 026 477	1 040 934	14 457	1,4
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	77 206	78 307	1 101	1,4
	Autres établissements médico-sociaux	33 306	33 466	160	0,5
	Total FPH	1 136 989	1 152 707	15 718	1,4
Total ensemble de la fonction publique		5 381 496	5 416 940	35 444	0,7

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes, des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution, compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2013 en France (1^{ère} partie)

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Alsace	54 868	51 883	40 116	35 767	36 817	33 686	131 801	121 335
Bas-Rhin	36 652	34 764	25 097	22 427	21 526	19 751	83 275	76 943
Haut-Rhin	18 216	17 119	15 019	13 339	15 291	13 935	48 526	44 392
Aquitaine	98 048	93 231	100 341	91 287	56 044	52 830	254 433	237 348
Dordogne	9 360	8 919	12 433	11 054	8 887	8 381	30 680	28 355
Gironde	54 577	51 939	47 252	43 698	24 749	23 385	126 578	119 023
Landes	9 119	8 673	14 884	13 401	5 974	5 661	29 977	27 736
Lot-et-Garonne	7 684	7 284	7 845	7 180	6 519	6 124	22 048	20 588
Pyrénées-Atlantiques	17 308	16 414	17 927	15 954	9 915	9 278	45 150	41 646
Auvergne	41 320	38 975	40 427	36 090	29 824	27 787	111 571	102 853
Allier	8 235	7 857	9 406	8 505	9 493	8 981	27 134	25 343
Cantal	3 783	3 579	4 629	4 164	3 644	3 423	12 056	11 167
Haute-Loire	5 377	4 999	5 353	4 718	3 686	3 317	14 416	13 035
Puy-de-Dôme	23 925	22 539	21 039	18 703	13 001	12 066	57 965	53 308
Basse-Normandie	39 610	37 733	39 389	34 929	30 691	28 568	109 690	101 229
Calvados	20 540	19 530	19 963	17 846	14 506	13 460	55 009	50 835
Manche	12 359	11 792	12 761	11 279	9 472	8 806	34 592	31 877
Orne	6 711	6 411	6 665	5 804	6 713	6 302	20 089	18 517
Bourgogne	47 531	44 880	42 547	37 978	37 053	34 384	127 131	117 241
Côte-d'Or	20 723	19 538	14 903	13 359	11 760	10 995	47 386	43 893
Nièvre	5 468	5 186	6 265	5 670	5 050	4 744	16 783	15 600
Saône-et-Loire	13 108	12 323	13 368	11 843	11 976	11 011	38 452	35 177
Yonne	8 232	7 833	8 011	7 106	8 267	7 633	24 510	22 571
Bretagne	101 075	95 134	90 460	80 954	62 589	57 804	254 124	233 893
Côtes-d'Armor	13 506	12 664	19 169	17 068	10 074	9 201	42 749	38 933
Finistère	28 400	26 928	23 161	20 905	18 638	17 238	70 199	65 072
Ille-et-Vilaine	41 230	38 663	29 353	26 265	18 759	17 364	89 342	82 292
Morbihan	17 939	16 879	18 777	16 717	15 118	14 000	51 834	47 596
Centre	69 076	65 505	67 114	60 939	49 546	46 446	185 736	172 890
Cher	8 372	7 974	8 439	7 691	6 559	6 208	23 370	21 874
Eure-et-Loir	9 578	9 100	10 050	8 941	8 230	7 728	27 858	25 769
Indre	6 048	5 754	5 561	5 038	4 689	4 419	16 298	15 211
Indre-et-Loire	16 604	15 562	15 310	13 940	12 840	11 920	44 754	41 422
Loiret	21 244	20 221	19 300	17 723	10 739	10 088	51 283	48 032
Loir-et-Cher	7 230	6 893	8 454	7 606	6 489	6 083	22 173	20 582
Champagne-Ardenne	40 727	38 438	32 501	28 904	26 373	24 614	99 601	91 956
Ardennes	7 394	6 996	6 893	6 090	5 671	5 239	19 958	18 326
Aube	8 375	7 908	6 939	6 234	4 711	4 472	20 025	18 615
Haute-Marne	5 139	4 836	4 166	3 661	4 293	4 029	13 598	12 526
Marne	19 819	18 697	14 503	12 918	11 698	10 873	46 020	42 489
Corse	10 628	10 014	11 513	10 856	4 774	4 551	26 915	25 420
Corse-du-Sud	4 957	4 693	6 924	6 550	2 738	2 635	14 619	13 877
Haute-Corse	5 671	5 321	4 589	4 306	2 036	1 916	12 296	11 543
Franche-Comté	34 341	31 947	28 929	25 489	23 663	21 587	86 933	79 023
Doubs	18 080	16 805	14 044	12 581	12 272	11 160	44 396	40 545
Haute-Saône	5 569	5 167	4 471	3 795	2 785	2 553	12 825	11 515
Jura	6 375	5 923	6 504	5 597	5 908	5 372	18 787	16 892
Territoire de Belfort	4 317	4 052	3 910	3 516	2 698	2 502	10 925	10 070

Source : SIA SP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.2 Fonction publique

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2013 en France (2^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Haute-Normandie	51 390	48 487	53 649	47 878	35 359	32 751	140 398	129 116
Eure	13 351	12 623	15 113	13 301	7 661	7 217	36 125	33 140
Seine-Maritime	38 039	35 864	38 536	34 578	27 698	25 535	104 273	95 977
Île-De-France	492 961	470 593	365 647	334 453	182 543	169 823	1 041 151	974 870
Essonne	43 807	40 925	36 426	33 354	14 637	13 688	94 870	87 967
Hauts-de-Seine	45 902	43 856	48 070	43 868	17 798	16 461	111 770	104 186
Paris	189 178	180 784	78 959	71 040	59 811	55 629	327 948	307 453
Seine-et-Marne	36 286	34 876	35 094	32 172	14 386	13 370	85 766	80 419
Seine-Saint-Denis	52 581	50 666	52 213	48 317	17 029	15 833	121 823	114 816
Val-de-Marne	49 064	47 092	44 760	41 441	26 506	24 845	120 330	113 378
Val-d'Oise	32 493	31 084	32 448	29 953	15 687	14 659	80 628	75 697
Yvelines	43 650	41 311	37 677	34 307	16 689	15 337	98 016	90 955
Languedoc-Roussillon	79 685	74 731	86 593	78 665	41 208	38 123	207 486	191 518
Aude	7 995	7 596	12 840	11 256	4 909	4 572	25 744	23 423
Gard	18 392	17 196	19 096	17 433	11 388	10 548	48 876	45 178
Hérault	38 471	35 954	37 726	34 532	17 142	15 716	93 339	86 202
Lozère	2 809	2 633	2 332	2 064	1 903	1 767	7 044	6 464
Pyrénées-Orientales	12 018	11 353	14 599	13 379	5 866	5 520	32 483	30 252
Limousin	21 191	20 263	23 167	21 111	20 894	19 787	65 252	61 161
Corrèze	6 026	5 751	7 361	6 716	5 808	5 495	19 195	17 962
Creuse	2 996	2 835	3 741	3 321	3 372	3 232	10 109	9 389
Haute-Vienne	12 169	11 677	12 065	11 074	11 714	11 059	35 948	33 810
Lorraine	74 035	69 704	54 316	48 209	44 375	40 999	172 726	158 912
Meurthe-et-Moselle	28 147	26 533	17 166	15 311	16 391	15 132	61 704	56 976
Meuse	5 405	5 079	4 269	3 578	4 866	4 566	14 540	13 223
Moselle	31 262	29 443	23 638	21 199	14 101	12 934	69 001	63 577
Vosges	9 221	8 649	9 243	8 121	9 017	8 366	27 481	25 136
Midi-Pyrénées	89 296	84 462	93 715	84 229	47 950	44 694	230 961	213 385
Ariège	3 660	3 432	4 941	4 395	3 539	3 289	12 140	11 116
Aveyron	6 040	5 670	7 218	6 363	5 532	5 099	18 790	17 131
Gers	4 145	3 900	6 347	5 543	3 721	3 497	14 213	12 940
Haute-Garonne	51 538	48 824	45 618	41 386	18 137	17 007	115 293	107 217
Hautes-Pyrénées	6 154	5 855	6 630	6 018	5 699	5 292	18 483	17 164
Lot	3 641	3 456	5 500	4 793	2 725	2 515	11 866	10 764
Tarn	8 500	8 002	10 764	9 685	4 969	4 587	24 233	22 274
Tarn-et-Garonne	5 618	5 324	6 697	6 045	3 628	3 410	15 943	14 779
Nord-Pas-de-Calais	122 270	115 445	112 914	102 685	72 580	67 316	307 764	285 446
Nord	83 088	78 542	75 234	68 555	51 710	47 981	210 032	195 078
Pas-de-Calais	39 182	36 903	37 680	34 130	20 870	19 335	97 732	90 368
Pays de la Loire	96 958	90 814	92 908	83 094	64 866	59 461	254 732	233 369
Loire-Atlantique	42 730	39 931	35 810	32 355	22 097	20 189	100 637	92 474
Maine-et-Loire	21 150	19 825	18 352	16 179	15 456	14 162	54 958	50 166
Mayenne	6 713	6 279	7 872	6 957	7 210	6 649	21 795	19 885
Sarthe	13 993	13 180	13 910	12 467	10 511	9 648	38 414	35 295
Vendée	12 372	11 600	16 964	15 135	9 592	8 813	38 928	35 548
Picardie	51 161	48 456	47 660	41 993	39 413	36 697	138 234	127 146
Aisne	13 384	12 678	12 689	11 205	11 939	11 083	38 012	34 966
Oise	19 627	18 664	17 607	15 623	12 981	12 245	50 215	46 532
Somme	18 150	17 115	17 364	15 164	14 493	13 369	50 007	45 648

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département ⁽¹⁾ au 31 décembre 2013 en France (3^{ème} partie)

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Poitou-Charentes	49 307	46 810	54 328	49 186	34 608	32 217	138 243	128 213
Charente	8 372	7 958	10 097	9 108	6 062	5 660	24 531	22 727
Charente-Maritime	15 794	15 037	17 510	15 908	11 048	10 342	44 352	41 287
Deux-Sèvres	7 948	7 510	12 025	10 696	7 380	6 827	27 353	25 033
Vienne	17 193	16 305	14 696	13 473	10 118	9 388	42 007	39 166
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	153 953	145 300	162 283	151 424	75 682	70 112	391 918	366 836
Alpes-de-Haute-Provence	4 299	3 974	5 619	5 033	3 201	2 963	13 119	11 970
Alpes-Maritimes	28 932	27 530	39 272	36 395	15 630	14 695	83 834	78 620
Bouches-du-Rhône	72 060	67 992	64 154	60 424	30 446	28 092	166 660	156 509
Hautes-Alpes	3 990	3 677	5 077	4 477	3 313	2 995	12 380	11 150
Var	29 967	28 538	31 564	29 685	12 527	11 673	74 058	69 897
Vaucluse	14 705	13 589	16 597	15 409	10 565	9 693	41 867	38 691
Rhône-Alpes	188 481	175 556	169 342	151 019	108 992	98 765	466 815	425 340
Ain	13 079	12 198	11 413	10 061	6 966	6 328	31 458	28 587
Ardèche	6 782	6 261	8 388	7 277	5 480	4 985	20 650	18 523
Drôme	11 844	10 887	12 370	10 966	8 082	7 326	32 296	29 179
Haute-Savoie	16 769	15 489	20 252	18 045	12 084	10 960	49 105	44 494
Isère	38 476	35 671	35 617	31 237	20 497	18 488	94 590	85 397
Loire	19 985	18 554	17 322	15 510	16 929	15 319	54 236	49 383
Rhône	69 524	65 352	49 150	44 813	31 007	28 243	149 681	138 408
Savoie	12 022	11 144	14 830	13 110	7 947	7 117	34 799	31 371
Total Métropole	2 007 912	1 898 361	1 809 859	1 637 137	1 125 844	1 043 001	4 943 615	4 578 500
DOM	67 776	64 595	68 886	65 091	26 863	26 171	163 525	155 857
Guadeloupe	15 336	14 624	14 892	13 967	6 474	6 318	36 702	34 909
Martinique	13 482	13 102	15 569	14 571	8 196	8 015	37 247	35 688
Guyane	10 104	9 774	7 576	7 307	2 971	2 904	20 651	19 985
La Réunion	28 854	27 094	30 849	29 246	9 222	8 934	68 925	65 274
Total France entière, agents civils ⁽¹⁾	2 075 688	1 962 956	1 878 745	1 702 228	1 152 707	1 069 173	5 107 140	4 734 356
Total France entière, y compris militaires	2 385 488	2 269 733	1 878 745	1 702 228	1 152 707	1 069 173	5 416 940	5 041 134

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.2 Fonction publique

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région ⁽¹⁾ au 31 décembre 2013 en France

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils ⁽¹⁾
Alsace	27,8	19,1	18,0	64,9
Aquitaine	28,0	27,4	15,8	71,2
Auvergne	28,7	26,5	20,4	75,7
Basse-Normandie	25,5	23,6	19,3	68,5
Bourgogne	27,4	23,2	21,0	71,6
Bretagne	29,1	24,7	17,7	71,5
Centre	25,4	23,6	18,0	67,1
Champagne-Ardenne	28,7	21,6	18,4	68,7
Corse	31,0	33,6	14,1	78,7
Franche-Comté	27,1	21,6	18,3	67,0
Haute-Normandie	26,2	25,9	17,7	69,7
Île-de-France	39,2	27,9	14,1	81,2
Languedoc-Roussillon	27,1	28,5	13,8	69,5
Limousin	27,5	28,7	26,9	83,1
Lorraine	29,7	20,5	17,5	67,7
Midi-Pyrénées	28,5	28,4	15,1	71,9
Nord-Pas-de-Calais	28,4	25,3	16,6	70,3
Pays de la Loire	24,6	22,5	16,1	63,3
Picardie	25,1	21,8	19,0	66,0
Poitou-Charentes	26,1	27,4	17,9	71,4
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	29,3	30,5	14,1	73,9
Rhône-Alpes	27,2	23,4	15,3	66,0
France métropolitaine	29,7	25,6	16,3	71,6
DOM	34,4	34,6	13,9	82,9
Guadeloupe	36,2	34,6	15,6	86,5
Martinique	34,4	38,2	21,0	93,6
Guyane	39,0	29,2	11,6	79,8
La Réunion	32,1	34,6	10,6	77,2
Total Métropole + DOM	29,8	25,9	16,2	71,9

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2012 ⁽¹⁾ et fin 2013 en France

		2012	2013	Évolution annuelle moyenne sur 2013-2002 (en %)	Évolution sur 2013-2012 (en %)
FPE	Ministères	1 931 230	1 926 041	-2,1	-0,3
	Épa nationaux à recrutement de droit public	450 858	459 447	7,5	1,9
	Fonction publique de l'État (FPE)	2 382 088	2 385 488	-0,9	0,1
FPT	Collectivités territoriales	1 401 457	1 404 787	2,1	0,2
	Épa locaux	460 962	473 958	4,3	2,8
	Fonction publique territoriale (FPT)	1 862 419	1 878 745	2,6	0,9
FPH		1 136 989	1 152 707	1,6	1,4
Ensemble de la fonction publique		5 381 496	5 416 940	0,7	0,7
Emploi total (en milliers) ⁽²⁾		27 020	27 078	0,4	0,2
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽³⁾		19,9	20,0	-	-

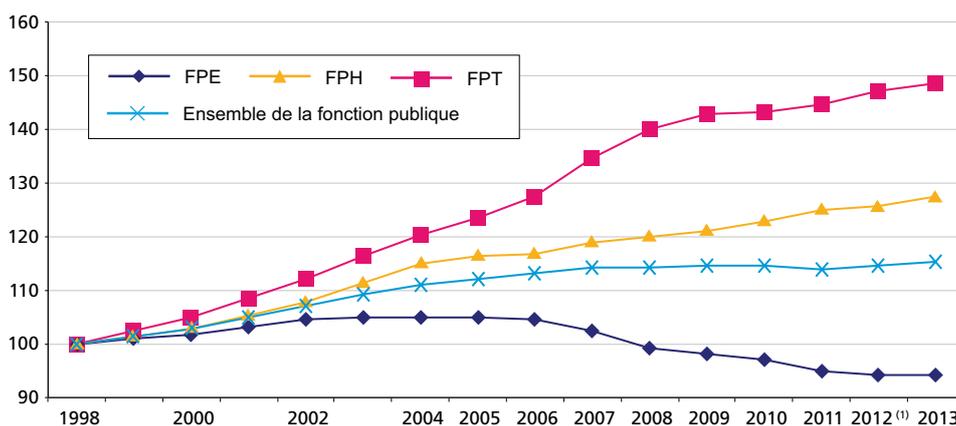
Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non salariés. Le chiffre de l'emploi total en 2012 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

(3) Rapport en FPE+FPT+FPH/emploi total.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1998 et 31 décembre 2013 en France



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

Note : selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État vers la Fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et Responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et Chiffres, édition 2009-2010.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.2 Fonction publique

 **Figure 1.2-7 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique par statut entre fin 2012 ⁽¹⁾ et fin 2013 en France**

	2012 ⁽¹⁾	2013	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2002 (en %)	Évolution sur 2013/2012 (en %)
FPE, y compris Épa				
Fonctionnaires	1 538 841	1 529 415	-1,4	-0,6
Contractuels	351 738	370 416	1,4	5,3
Militaires	313 228	309 800	-0,6	-1,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	178 281	175 857	-1,4	-1,4
Total	2 382 088	2 385 488	-0,9	0,1
Part de non-titulaires (en %)	13,1	15,5		
FPT, y compris Épa				
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 429 935	1 453 109	2,8	1,6
Contractuels	369 653	362 826	2,4	-1,8
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 831	62 810	0,2	0,0
Total	1 862 419	1 878 745	2,6	0,9
Part de non-titulaires (en %)	19,8	19,3		
FPH				
Fonctionnaires	829 638	836 041	1,1	0,8
Contractuels	192 735	198 708	3,9	3,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	114 616	117 958	1,3	2,9
Total	1 136 989	1 152 707	1,6	1,4
Part de non-titulaires (en %)	17,0	17,2		
Ensemble de la fonction publique				
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 798 414	3 818 565	0,5	0,5
Contractuels	914 126	931 950	2,1	1,9
Militaires	313 228	309 800	-0,6	-1,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	355 728	356 625	-0,3	0,3
Total	5 381 496	5 416 940	0,7	0,7
Part de non-titulaires (en %)	17,0	17,2		

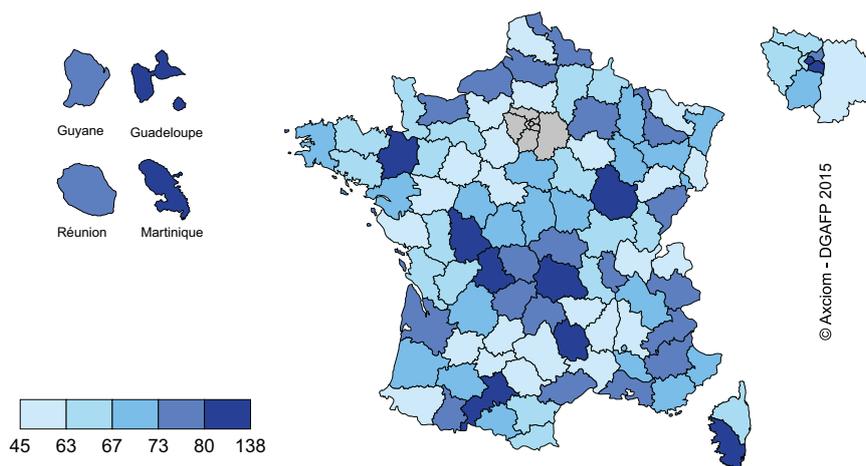
Source : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) La catégorie 'autres catégories et statuts' recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans le FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2013

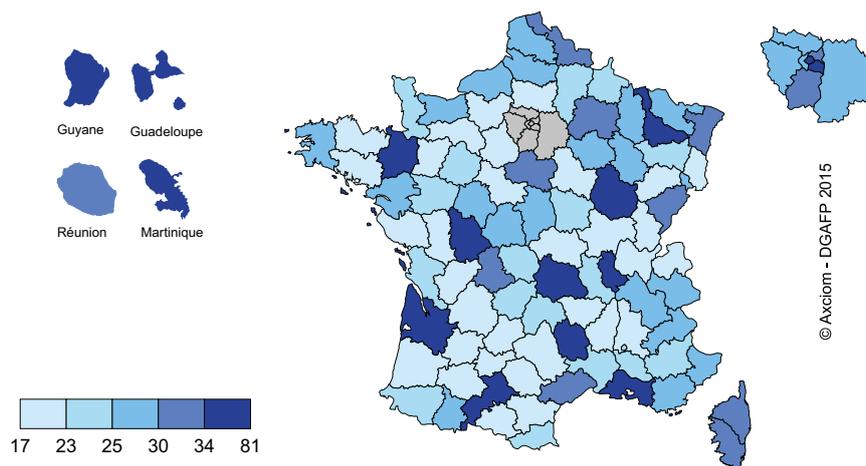


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : ensemble de la fonction publique. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration France entière = 71,9 % ; France métropolitaine = 71,6 %

Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

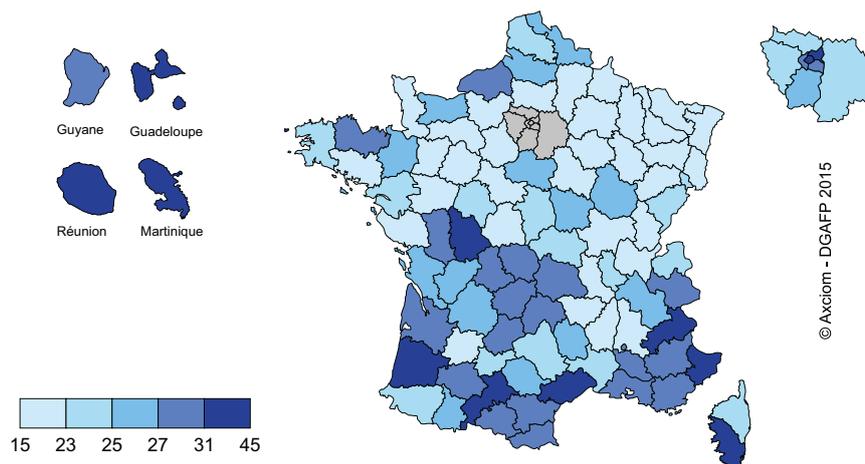
Champ : FPE. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration France entière = 29,8 % ; France métropolitaine = 29,7 %

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.2 Fonction publique

Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2013

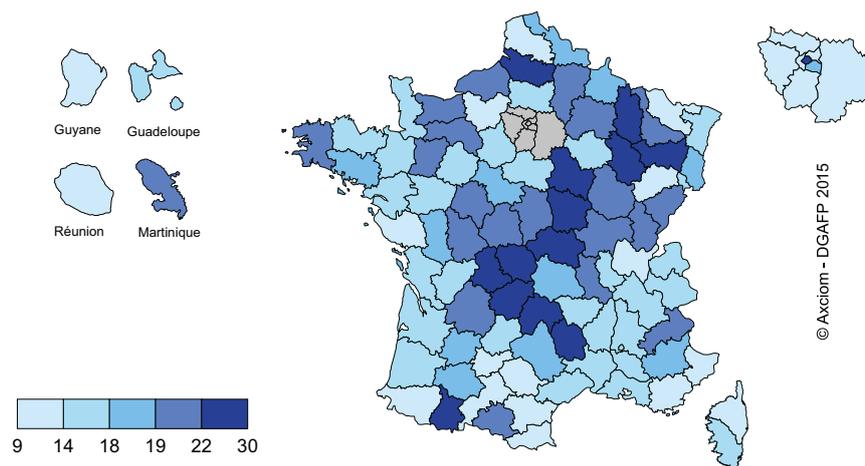


Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPT. Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration France entière = 25,9 % ; France métropolitaine = 25,6 %

Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : FPH. Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration France entière = 16,2 % ; France métropolitaine = 16,3 %

Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2013 en France

	2013						Effectifs totaux (ministères + Épa) fin 2012	Évolution des effectifs totaux entre 2013 et 2012 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + Épa)	Effectifs des ministères	Effectifs des Épa	Dont non-titulaires des Épa	Part des effectifs dans les Épa (en %)	dont effectifs dans les Épa en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾		
Affaires étrangères	3 933	3 765	168	38	4,3	0,0	3 844	2,3
Agriculture, alimentation et forêt	45 332	32 177	13 155	10 013	29,0	5,9	45 423	-0,2
Culture et Communication	24 813	11 141	13 672	10 289	55,1	76,6	25 095	-1,1
Défense	281 025	272 764	8 261	4 541	2,9	35,5	289 619	-3,0
Écologie, développement durable et énergie	81 494	62 218	19 276	5 962	23,7	35,1	84 984	-4,1
Ministères économique et financier	164 568	152 486	12 082	6 890	7,3	78,0	168 154	-2,1
<i>Économie et finances</i>	162 985	150 903	12 082	6 890	7,4	78,0	168 154	-3,1
<i>Redressement productif</i>	1 583	1 583	-	-	-	-	-	-
Ministères de l'enseignement	1 310 638	999 691	310 947	141 736	23,7	3,9	1 296 838	1,1
Éducation nationale	1 052 590	990 491	62 099	58 667	5,9	0,0	1 036 705	1,5
Enseignement supérieur et Recherche	258 048	9 200	248 848	83 069	96,4	4,9	260 133	-0,8
Intérieur et outre-mer	285 864	283 634	2 230	1 515	0,8	51,2	282 665	1,1
<i>Police</i>	137 964	137 964	-	-	-	-	138 959	-0,7
<i>Outre-mer</i>	1 317	1 317	-	-	-	-	1 310	0,5
<i>Intérieur, autre</i>	146 583	144 353	2 230	1 515	1,5	51	142 396	2,9
Justice	78 167	77 321	846	336	1,1	15	78 331	-0,2
Services du Premier ministre	10 010	9 466	544	248	5,4	-	9 554	4,8
Ministères sociaux	99 644	21 378	78 266	66 899	78,5	80,3	97 581	2,1
<i>Affaires sociales et Santé</i>	34 530	11 065	23 465	13 789	68,0	46,1	-	-
<i>Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social</i>	62 304	10 313	51 991	51 875	83,4	99,9	-	-
Sports	2 810	-	2 810	1 235	100,0	3,3	-	-
Total	2 385 488	1 926 041	459 447	248 467	19,3	23,2	2 382 088	0,1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Énergie, développement durable et énergie.

Note de lecture : 5,9 % des effectifs des Épa du ministère de l'Agriculture, alimentation et forêt relèvent d'un Épa dérogatoire.

(1) Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique ⁽¹⁾ au 31 décembre 2013 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
Épa nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽²⁾	Fonctionnaires	123 043	32 521	36 475	253	192 292	48,9
	Contractuels	58 557	62 591	21 387	14 950	157 485	57,8
	Militaires et militaires volontaires	77	297	725	<5	1 102	69,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	518	304	1 028	<5	1 854	26,4
	Total	182 195	95 713	59 615	15 210	352 733	52,8
	Part de femmes (en %)	43,2	63,6	64,0	56,2	52,8	
Épa nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽²⁾	Fonctionnaires	2 376	4 521	6 523	130	13 550	53,8
	Contractuels	18 503	23 139	47 110	2 230	90 982	67,0
	Militaires et militaires volontaires	9	-	-	-	9	33,3
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 182	26	963	<5	2 173	51,6
	Total	22 070	27 686	54 596	2 362	106 714	65,0
	Part de femmes (en %)	49,7	68,6	69,9	52,5	65,0	
Épa nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾	Fonctionnaires	35	-	-	-	35	34,3
	Contractuels	5 041	2 936	4 364	-	12 341	74,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 563	-	5	-	1 568	59,9
	Total	6 639	2 936	4 369	-	13 944	72,7
	Part de femmes (en %)	58,9	81,4	87,7	-	72,7	

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Certaines populations de contractuels peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPLE de l'Enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ÉNA, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, CNAF, Cnavts) et Ecole nationale supérieure de sécurité sociale (En3s).

(4) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Épa en situation dérogatoire : Épa dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'Épa (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2013 en France

	2012		2013									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽¹⁾		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères	3 687	3 570	2 892	2 838	551	504	302	301	20	19	3 765	3 662
Agriculture, alimentation et forêt	32 563	30 642	23 993	23 180	3 593	2 907	-	-	4 591	4 163	32 177	30 251
Culture et Communication	11 148	10 767	9 541	9 317	1 598	1 440	<5	<5	<5	<5	11 141	10 759
Défense	281 334	274 659	35 317	34 395	7 156	6 765	206 664	205 525	23 627	23 595	272 764	270 280
Écologie, développement durable et énergie	69 996	68 130	52 195	50 821	3 321	3 023	358	358	6 344	6 333	62 218	60 535
Ministères économique et financier	156 000	148 148	145 488	139 647	6 636	5 321	49	47	313	303	152 486	145 319
<i>Économie et finances</i>	156 000	148 148	144 353	138 540	6 188	5 002	49	47	313	303	150 903	143 892
<i>Redressement productif</i>	-	-	1 135	1 107	448	319	-	-	-	-	1 583	1 427
Ministères de l'enseignement	988 132	941 620	788 611	764 341	75 794	56 523	9	9	135 277	126 051	999 691	946 925
<i>Éducation nationale</i>	975 264	929 294	780 674	756 756	74 537	55 380	5	5	135 275	126 049	990 491	938 190
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	12 868	12 326	7 937	7 585	1 257	1 144	<5	<5	<5	<5	9 200	8 735
Intérieur et outre-mer	280 628	274 229	167 824	165 366	12 944	11 821	101 245	99 411	1 621	1 611	283 634	278 208
<i>Police</i>	138 959	136 758	126 690	125 606	10 282	9 283	100	100	892	889	137 964	135 878
<i>Outre-mer</i>	1 310	974	46	46	17	15	1 243	871	11	11	1 317	943
<i>Intérieur, autre</i>	140 359	136 497	41 088	39 714	2 645	2 522	99 902	98 440	718	711	144 353	141 388
Justice	77 498	74 542	71 469	69 574	5 816	4 673	24	24	12	8	77 321	74 278
Services du Premier ministre	8 988	8 639	7 184	7 038	2 241	2 056	29	29	12	11	9 466	9 134
Ministères sociaux	21 256	20 435	19 059	18 405	2 299	2 158	8	8	12	12	21 378	20 583
<i>Affaires sociales et santé</i>	-	-	9 586	9 307	1 461	1 372	8	8	10	10	11 065	10 697
<i>Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social</i>	21 256	20 435	9 473	9 098	838	786	-	-	<5	<5	10 313	9 886
Total	1 931 230	1 855 381	1 323 573	1 284 922	121 949	97 191	308 689	305 713	171 830	162 107	1 926 041	1 849 932
Total hors enseignants	1 060 752	1 020 066	630 514	612 753	73 696	59 530	308 681	305 705	32 366	32 257	1 045 257	1 010 244

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Énergie, développement durable et énergie.

(1) La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Thème - Emploi public et fonction publique

1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2013 en France

		Enseignants ⁽¹⁾	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part de fonctionnaires parmi les enseignants (en %)
Ministères	Agriculture, alimentation et forêt	11 662	20 515	36,2	60,7
	Culture et Communication	1 167	9 974	10,5	74,9
	Ministères de l'enseignement	864 567	135 124	86,5	78,9
	<i>Éducation nationale</i>	861 299	129 192	87,0	78,8
	<i>Enseignement supérieur</i>	3 268	5 932	35,5	91,1
	Autres ministères	3 388	879 644	0,4	99,0
	Total	880 784	1 045 257	45,7	78,7
Épa	Agriculture, alimentation et forêt	1 694	11 461	12,9	15,9
	Culture et Communication	825	12 847	6,0	1,0
	Ministères de l'enseignement	82 248	228 699	26,5	85,0
	<i>Éducation nationale</i>	4 162	57 937	6,7	34,4
	<i>Enseignement supérieur</i>	78 086	170 762	31,4	87,7
	Autres ministères	1 560	120 113	1,3	54,5
	Total	86 327	373 120	18,8	82,3
Total FPE	967 111	1 418 377	40,5	79,0	

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils ⁽¹⁾ des ministères par région et ministère au 31 décembre 2013 en France

	Ministères de l'enseignement	Intérieur et outre-mer	Ministères économique et financier	Justice	Écologie, développement durable et énergie	Défense	Agriculture, alimentation et forêt	Autres ministères ⁽²⁾	Total, agents civils
Alsace	27 627	4 577	3 723	2 366	764	1 379	571	719	41 726
Aquitaine	45 787	7 704	6 543	3 675	5 825	3 621	1 726	1 492	76 373
Auvergne	19 647	2 614	3 171	1 426	1 850	1 695	1 333	659	32 395
Basse-Normandie	22 010	2 135	2 836	1 656	1 664	1 411	914	618	33 244
Bourgogne	24 306	3 231	3 399	3 121	662	1 476	1 464	737	38 396
Bretagne	47 589	5 356	6 498	2 757	8 754	3 980	2 653	1 241	78 828
Centre	36 449	4 569	4 697	2 442	3 749	1 953	1 361	1 021	56 241
Champagne-Ardenne	21 052	3 025	2 842	1 528	1 548	1 702	875	575	33 147
Corse	4 504	1 292	944	553	149	686	228	288	8 644
Franche-Comté	18 464	2 078	2 388	1 006	547	1 035	802	544	26 864
Haute-Normandie	28 516	4 078	3 783	1 927	429	1 687	564	704	41 688
Île-de-France	188 951	66 359	43 530	17 264	16 908	12 244	3 497	22 359	371 112
Languedoc-Roussillon	38 316	6 706	6 017	2 784	551	2 202	1 649	1 129	59 354
Limousin	10 120	1 707	1 714	813	414	1 042	851	526	17 187
Lorraine	36 138	5 903	4 675	3 324	3 113	2 109	847	1 017	57 126
Midi-Pyrénées	42 425	6 077	6 416	3 063	1 474	3 874	2 598	1 261	67 188
Nord-Pas-de-Calais	68 025	11 783	7 959	5 334	686	2 780	960	1 387	98 914
Pays de la Loire	53 646	4 933	7 425	2 881	1 504	2 697	2 465	2 139	77 690
Picardie	30 526	2 606	3 298	2 100	487	1 273	741	736	41 767
Poitou-Charentes	24 729	2 815	3 858	1 731	1 642	1 607	1 208	729	38 319
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	71 761	14 865	10 374	6 823	9 873	4 406	1 213	2 140	121 455
Rhône-Alpes	97 935	13 107	12 364	5 825	2 767	4 902	2 850	2 461	142 211
Total Métropole	958 523	177 520	148 454	74 399	65 360	59 761	31 370	44 482	1 559 869
Guadeloupe	8 398	1 270	1 196	726	36	528	206	256	12 616
Martinique	7 957	1 175	1 107	645	238	550	212	191	12 075
Guyane	6 338	921	430	436	205	503	141	146	9 120
Réunion	18 466	1 503	1 250	1 091	261	518	248	335	23 672
DOM	41 159	4 869	3 983	2 898	740	2 099	807	928	57 483
Total Métropole + DOM	999 682	182 389	152 437	77 297	66 100	61 860	32 177	45 410	1 617 352

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Hors militaires et militaires volontaires.

(2) Les autres ministères regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères, Culture et Communication, Affaires sociales et santé, Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social, Sports et Services du Premier ministre.

Thème - Emploi public et fonction publique

1.3 Fonction publique de l'État

 **Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et leurs Épa rattachés entre le 31 décembre 2002 et 31 décembre 2013 en France**

		2012	2013	Évolution annuelle moyenne sur 2013/2002 (en %)	Évolution 2013/2012 (en %)
Affaires étrangères	Ministère	3 687	3 765	-1,1	2,1
	Épa	157	168	-24,7	7,0
	Total	3 844	3 933	-6,3	2,3
Agriculture, alimentation et forêt	Ministère	32 563	32 177	-2,7	-1,2
	Épa	12 860	13 155	-5,2	2,3
	Total	45 423	45 332	-3,5	-0,2
Culture et Communication	Ministère	11 148	11 141	-2,5	-0,1
	Épa	13 947	13 672	5,3	-2,0
	Total	25 095	24 813	0,9	-1,1
Défense	Ministère	281 334	272 764	-3,5	-3,0
	Épa	8 285	8 261	4,5	-0,3
	Total	289 619	281 025	-3,4	-3,0
Écologie, développement durable et énergie	Ministère	69 996	62 218	-5,4	-11,1
	Épa	14 988	19 276	2,9	28,6
	Total	84 984	81 494	-4,1	-4,1
Ministères économique et financier	Ministère	156 000	152 486	-2,2	-2,3
	Épa	12 154	12 082	0,9	-0,6
	Total	168 154	164 568	-2,0	-2,1
Ministères de l'enseignement	Ministère	988 132	999 691	-2,7	1,2
	Épa	308 706	310 947	11,8	0,7
	Total	1 296 838	1 310 638	-0,9	1,1
Intérieur et outre-mer	Ministère	280 628	283 634	3,2	1,1
	Épa	2 037	2 230	31,0	9,5
	Total	282 665	285 864	3,2	1,1
Justice	Ministère	77 498	77 321	1,1	-0,2
	Épa	833	846	-1,3	1,6
	Total	78 331	78 167	1,1	-0,2
Services du Premier ministre	Ministère	8 988	9 466	9,5	5,3
	Épa	566	544	-9,4	-3,9
	Total	9 554	10 010	6,4	4,8
Ministères sociaux	Ministère	21 256	21 378	-4,7	0,6
	Épa	76 325	78 266	4,7	2,5
	Total	97 581	99 644	1,6	2,1
Total Métropole + DOM	Ministère	1 931 230	1 926 041	-2,1	-0,3
	Épa	450 858	459 447	7,5	1,9
	Total	2 382 088	2 385 488	-0,9	0,1
Total métropole + DOM (Hors ministères de l'enseignement)	Ministère	943 098	926 350	-1,4	-1,8
	Épa	142 152	148 500	2,3	4,5
	Total	1 085 250	1 074 850	-1,0	-1,0

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

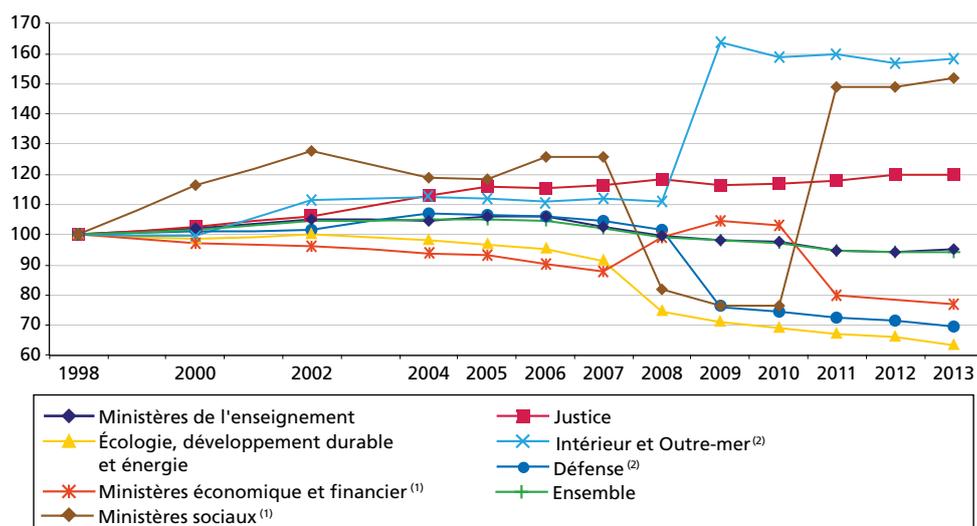
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères de l'Économie et des finances et du redressement productif.
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales et santé, au Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social et aux Sports.
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés.
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et énergie.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères de 1998 à 2013



Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État et de l'Économie, finances et Industrie ;
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transports et logement.

(1) Le ministère de l'Emploi, sous tutelle des ministères économique et financier depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail, Santé et Emploi au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et immigration au cours de l'année 2009.

Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut entre fin 2002 et fin 2013 en France

	2012	2013	Évolution annuelle moyenne 2013-2002 (en %)	Évolution 2013-2002 (en %)
Fonctionnaires	1 338 385	1 323 573	-2,3	-1,1
Contractuels	106 026	121 949	-4,3	15,0
Militaires	312 063	308 689	-0,3	-1,1
Autres catégories et statuts (1)	174 756	171 830	-1,5	-1,7
Total ministères	1 931 230	1 926 041	-2,1	-0,3

Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Selon les concepts établis par la DGAFF, les effectifs des ministères peuvent s'évaluer sous différents angles selon que l'on s'intéresse à l'**effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère**, à l'**effectif « en fonction dans le ministère »** (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) ou à l'**effectif « géré par le ministère »** (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : on s'intéresse donc ici à la gestion au sens « strict » du terme, ou gestion « statutaire ». Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (Épa) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux Épa au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et non-titulaires).

Les trois notions « payés », « en fonction », « gérés » ne se recoupent pas nécessairement. La connaissance des effectifs « en fonction » et « gérés » nécessite une enquête particulière auprès des services gestionnaires des ministères. En effet, il faut prendre en compte les **informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours paye »**. Par exemple, un agent mis à disposition d'un ministère est en fonction dans ce ministère ; il peut être ou non rémunéré sur le plafond d'emplois du ministère d'accueil (cas de la délégation de gestion dans le cas positif), et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

Les résultats au 31 décembre 2013 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFF (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

Fin 2013, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de détachements, de disponibilités et par le nombre de mises à disposition importants aux ministères de l'enseignement et à l'Écologie, développement durable, transports et logement du fait de la deuxième vague de décentralisation. En effet, plus d'un tiers des détachements sortants des ministères de l'enseignement sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale. Les mises à disposition sortantes du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement résultent, quant à elles, en grande majorité du transfert des parcs des Directions Départementales des Territoires (ex Directions Départementales de l'Équipement D.D.E) vers les Conseils Généraux. Dans ces cas précis, la position de mise à disposition précède l'intégration des personnels au sein la FPT (situation où les agents exercent leur droit d'option) ou le détachement sans limitation de durée, vers lequel basculent automatiquement les agents au bout de deux ans. Hors effet décentralisation, les mises à disposition jouent peu dans l'explication des écarts d'effectifs entre les trois périmètres.

Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère des militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

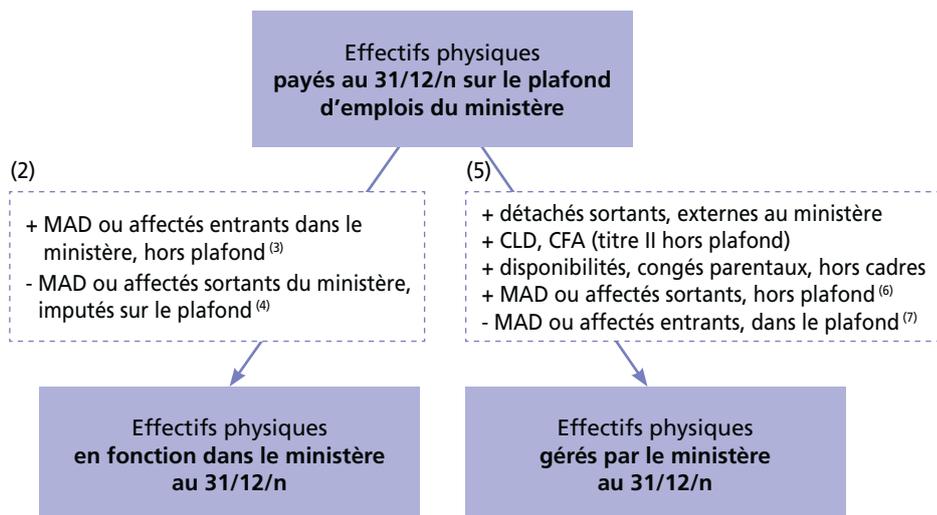
Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'Épa tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'Épa correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'Épa et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

Thème - Emploi public et fonction publique

Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 1.4

1

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère⁽¹⁾ à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond,
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui.

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

L'enquête TEMS

L'Enquête TEMS permet à la fois :

- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;
- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet la Fiche thématique 4.7 Mobilité et promotion sociale des agents de la fonction publique).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2013 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique.

Les données sur la « Transparence de l'emploi » au 31 décembre 2013 n'ont pas été transmises par le ministère de la Culture et certains services du Premier ministre.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2013 (résultats partiels) (1^{ère} partie)

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			Total	En position de détachement externe, MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾	En disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Affaires étrangères et européennes	14 839	14 680	14 254	402	259
Agriculture, Alimentation et Pêche	32 535 ⁽⁴⁾	32 322	41 374	7 392 ⁽⁵⁾	1 285
Ministères économique et financier	156 245	155 825	169 714 ⁽⁶⁾	4 212	4 236
<i>Ministères économiques et financiers</i>	152 392	152 077	165 457	4 025	3 983
<i>Caisse des dépôts</i>	3 853	3 748	4 257	187	253
Culture et Communication	nd	nd	nd	nd	nd
Défense					
<i>Personnels civils</i>	64 190	64 533	71 319	5 021	1 677
<i>Personnels militaires</i>	211 730	213 145	235 465	2 068	31
Écologie, développement durable, transports et logement					
<i>Aviation civile</i>	10 942	11 264	11 264	107	165
<i>Hors Aviation civile</i>	51 948 ⁽⁶⁾	47 406	65 491	18 991	2 473
<i>CGET (ex Datar) ⁽⁷⁾</i>	141	141	72	0	2

Source : enquête annuelle *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS)*, DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.
- les ministères sociaux correspondent à la Santé et Sports, au Travail, Relations sociales Famille et Solidarités et Ville.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (4 655) (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Non-titulaires sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2013.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (ÉPIC).

(6) Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(7) Depuis le 31 mars 2014, la Datar a fusionné avec le Secrétariat général du Civ et l'Agence nationale pour la cohésion sociale (Acsé) au sein du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET). Elle est placée sous l'autorité du Premier ministre et est mise à disposition de la ministre de l'Égalité du territoire et du logement. Les agents titulaires sont gérés par la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

Thème - Emploi public et fonction publique

Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 1.4

1

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2013 (résultats partiels) (2^{ème} partie)

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			Total	En position de détachement externe, MAD ou affectés sortants du ministère ⁽³⁾	En disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Ministères de l'enseignement	1 003 956 ⁽⁸⁾	1 003 370	1 166 769	28 817 ⁽⁹⁾	27 642 ⁽¹⁰⁾
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration					
<i>Police nationale</i>	142 456	141 709	127 167	840	1 408
<i>Hors Police nationale</i>	129 887 ⁽¹¹⁾	128 362	150 858	1 788	1 371
Justice et libertés	75 892	75 828	77 900	1 252	1 534
Ministères sociaux					
<i>Santé et Sports</i>	11 106	10 156	11 842	2 715	582
<i>Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité et Ville</i>	10 302	10 045	10 836	576	277
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, CSA, médiateur de la République, SGAE, CAS, CAE, COR, etc.)</i>	nd	nd	nd	nd	nd
<i>SGDSN⁽¹²⁾</i>	554	555	422 ⁽¹³⁾	1	0
<i>Dila</i>	756	756	759	0	5
<i>Cour des comptes</i>	1 735	1 734	2 011	230	55
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.
- les ministères sociaux correspondent à la Santé et Sports, au Travail, Relations sociales Famille et Solidarités et Ville.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(8) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(9) Dont notamment 26 603 détachements sortants externes, 684 mises à disposition sortantes, 1 528 affectés en dehors du périmètre de gestion du ministère du ministère.

(10) Hors CLD.

(11) Y compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(12) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

(13) Écart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur budget SGDSN.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Tableau 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2013 (résultats partiels)

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP ⁽¹⁾	Effectifs en fonction dans l'EP ⁽²⁾	Effectifs gérés par l'EP ⁽³⁾	Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	Épa concernés ⁽⁴⁾
Affaires étrangères et européennes	nd	nd	nd		
Agriculture, Alimentation et Pêche	2 948 ⁽⁵⁾	3 004	2 944	35,4	ASP, ODEADOM, INAO, INFOMA, CNPF
Ministères économiques et financiers	3 043	4 093	3 115	93,4	École des Mines, Institut Mines-Télécom, Masse des douanes, Agence Nationale des Fréquences, FNPCA
Culture et Communication	nd	nd	nd	nd	nd
Défense	7 155	7 155	6 935	39,1	Exhaustif
Écologie, développement durable, transports et logement :					
<i>Aviation civile</i>	925	933	933	14,6	ENAC
<i>Hors Aviation civile</i>	nd	nd	nd	nd	
Ministères de l'enseignement	238 550	265 709 ⁽⁶⁾	208 400	33,4	ÉPN, EPST, EPCSPC ⁽⁷⁾
Intérieur et Collectivités territoriales :					
<i>Police nationale</i>	125	872	89	7,9	INPS, ENSP
<i>Hors Police nationale</i>	1 842	1 842	1 562	69,9	ANTAI, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OFPRA
Ministères sociaux :					
<i>Santé et Sports</i>	7 652	7 841	7 783	16	ARS
<i>Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité et Ville</i>	nd	nd	nd	nd	
Justice et libertés	320	225	225	19,1	Énap
Premier du Premier ministre :					
SGDSN ⁽⁸⁾	158	170	145	42,1	IHEDN, INHESJ

Source : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFF, Département des études et des statistiques.

Champ : ensemble des établissements publics administratifs, fonctionnaires et contractuels, hors militaires et emplois aidés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse et Sports, au Travail, Relations sociales et Solidarités.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les Épa pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Le ministère déclare par ailleurs 6192 agents payés sur le budget de l'ONF, 16 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2013.

(6) Y compris les 97 619 personnels BIATSS des EPSCP (57 247 fonctionnaires et 40 372 contractuels en fonction dans un de ces établissements au 31 décembre 2013).

(7) Enseignants-chercheurs et enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur (y compris ceux des disciplines de santé et les corps spécifiques des grands établissements).

(8) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

Emplois en loi de finances

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) le 1^{er} janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État) et un plafond d'autorisation d'emplois par ministère exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT).

En 2015, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 889 490 ETPT (- 0,3 %) auxquels s'ajoutent 11 609 ETPT pour les budgets annexes (- 1,2 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2015 s'élève donc à 1 901 099 ETPT, soit une baisse globale de 5 325 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificatives pour l'année 2014. Cette baisse s'explique pour 1 263 ETPT par l'effet des suppressions d'emplois, pour 3 462 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, et pour 600 ETPT par un ajustement technique du plafond. Hors effet des mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2015 se réduit donc de 0,1% par rapport à 2014 après -0,2 % en 2014 par rapport à 2013.

La variation des ETPT hors mesures de transfert et de périmètre et corrections techniques est la conséquence, d'une part, de l'extension en année pleine des suppressions d'emplois votées en LFI 2014 (à hauteur de - 2 095 ETPT) et, d'autre part, de l'effet sur 2015 des schémas d'emplois ministériels votés en LFI 2015.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce

plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la LOLF, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 397 682 emplois dans la LFI 2015 (+1,5 % par rapport à 2014).

La loi de règlement 2014 présente le bilan de consommation des ETPT ministériels sur l'année 2014. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2014 s'établit à 1 877 359 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 29 065 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et en diminution de 6 354 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2013.

La diminution des effectifs par rapport à 2013 s'explique :

- par les conséquences des diminutions d'emplois à hauteur de - 3 364 ETPT. Il s'agit de l'impact des 7 172 **diminutions d'emplois** (ETP) réalisées en 2013 et des 2 584 diminutions d'emplois (ETP) réalisées en 2014 ;
- par l'impact des **transferts d'emplois et des mesures de périmètre** (- 4 889 ETPT) en loi de finances initiale. Les transferts et mesures de périmètre intervenus en LFI concernent principalement les ministères de l'Écologie (- 3 165 ETPT) et de l'enseignement supérieur et de la recherche (- 1 876 ETPT) ;
- par des **corrections techniques** à hauteur de 1 898 ETPT.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la LOLF, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisations d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la LOLF. Un agent à temps plein présente toute l'année une consommation de 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalents temps plein annualisé (EQTP, voir la Vue 1.1), utilisée dans les comparaisons avec le secteur

privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

Emploi budgétaire : pour mémoire, unité de décompte retenue pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillé sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la LOLF qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (Épa, ÉPIC, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle témoigne d'une proximité particulière vis-à-vis du budget et des missions de l'État. Cette proximité est évaluée sur la base d'un faisceau d'indices : exercice d'une mission de service public, part du financement de l'État dans les ressources de l'établissement, contrôle direct par l'État, poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs de performance du programme, exploitation de biens patrimoniaux (liste non exhaustive).

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »).

Thème - Emploi public et fonction publique

Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 1.4

1

Tableau 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2015

Ministères	Missions	ETPT LFI
Affaires étrangères	Action extérieure de l'État	14 201
	Aide publique au développement	12 138
Affaires sociales, santé et droits des femmes		2 063
	Solidarité, insertion et égalité des chances	10 305
Agriculture, agroalimentaire et forêt		10 305
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	31 035
	Enseignement scolaire	13 329
Culture et Communication	Recherche et enseignement supérieur	14 987
		2 719
	Culture	10 958
Défense		10 958
	Défense	265 846
Écologie, développement durable et énergie		265 846
	Écologie, développement et mobilité durables	31 642
Économie, industrie et numérique		31 642
	Économie	6 502
	Recherche et enseignement supérieur	5 254
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche		1 248
		983 831
	Enseignement scolaire	974 559
Finances et comptes publics	Recherche et enseignement supérieur	9 272
		139 504
	Économie	7 302
Intérieur	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	132 202
		278 591
	Administration générale et territoriale de l'État	33 775
Justice	Sécurités	244 816
		78 941
	Justice	78 941
Logement, égalité des territoires et ruralité		12 807
	Égalité des territoires et logement	12 807
Outre-mer		5 309
	Outre-mer	5 309
Services du Premier ministre		10 268
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	24
	Conseil et contrôle de l'État	5 780
	Direction de l'action du gouvernement	3 845
	Politique des territoires	619
Travail, emploi et dialogue social		9 750
	Travail et emploi	9 750
Total budget général		1 889 490
	Contrôle et exploitation aériens	10 827
	Publications officielles et information administrative	782
Total budgets annexes		11 609
Total		1 901 099

Source : loi de finances initiale (LFI) 2014.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Tableau 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2014 et 2015

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2014 + LFR (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT) ⁽¹⁾	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2015 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères et développement international	14 505	-206	-100	2	0	14 201
Affaires sociales, santé et droits des femmes	10 558	-248	0	-5	0	10 305
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 000	21	0	14	0	31 035
Culture et communication	10 932	-50	0	76	0	10 958
Défense	275 567	-7 671	-176	-1 874 ⁽²⁾	0	265 846
Écologie, développement durable et énergie	34 486	-533	-271	-2 040 ⁽³⁾	0	31 642
Économie, industrie et numérique	6 606	-104	0	0	0	6 502
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	974 274	9 010	0	547	0	983 831
Finances et comptes publics	141 913	-2 455	-20	66	0	139 504
Intérieur	278 023	778	37	-247	0	278 591
Justice	77 951	794	0	196	0	78 941
Logement, égalité des territoires et ruralité	13 477	-499	0	-171	0	12 807
Outre-mer	5 307	2	0	0	0	5 309
Services du Premier ministre	10 171	144	-22	-25	0	10 268
Travail, emploi et dialogue social	9 900	-147	0	-3	0	9 750
Total budget général	1 894 670	-1 164	-552	-3 464	0	1 889 490
Contrôle et exploitation aériens	10 925	-98	0	0	0	10 827
Publications officielles et information administrative	829	-1	-48	2	0	782
Total budgets annexes	11 754	-99	-48	2	0	11 609
Total	1 906 424	-1 263	-600	-3 462	0	1 901 099

Source : lois de finances initiales (LFI) 2014 et 2015, Direction du budget.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Y compris les extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI+LFR 2014 qui représentent 2 095 ETPT (Budgets annexes inclus).

(2) Dont -1 546 ETPT au titre du transfert de l'effet des élèves de l'École Polytechnique vers l'Épa École Polytechnique.

(3) Dont -2 124 ETPT correspondant au transfert d'une partie des ouvriers des parcs et ateliers du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) ayant exercé leur droit d'option en vue d'une intégration au sein de la fonction publique territoriale, à compter du 1^{er} janvier 2015, dans le cadre du transfert des parcs de l'équipement prévu par la loi n° 2009-1291 du 26 octobre 2009 relative au transfert aux départements des parcs de l'équipement et à l'évolution de la situation des ouvriers des parcs et ateliers.

Thème - Emploi public et fonction publique

Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 1.4

1

 **Tableau 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois**

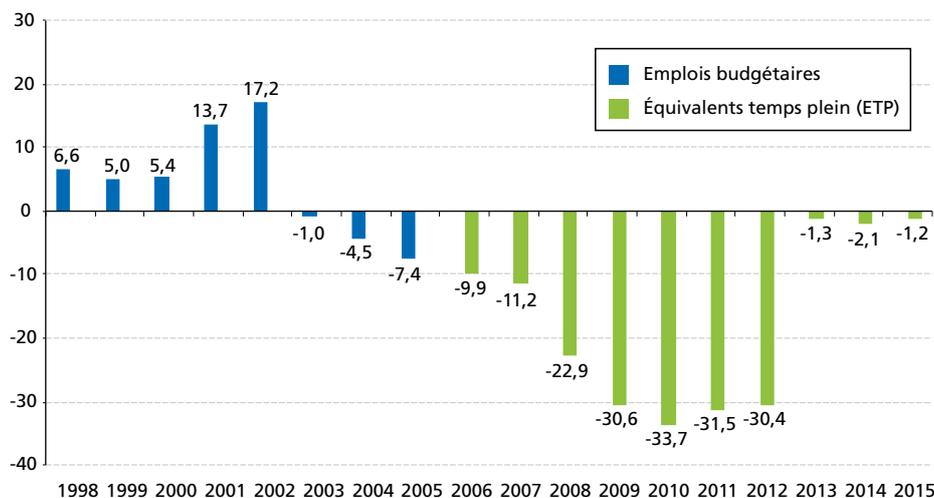
Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2013	2014	2015	Évolution 2015 / 2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1924 ⁽¹⁾	1 903	1 895	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	-9	2	2	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-3	-3	-3	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-10	-5	-3	-168
Impact de la décentralisation	0	0	0	-124
Ajustement technique du plafond	2	-3	-1	-
Plafond d'emplois de l'année	1 903	1 895	1 889	-449

Source : Direction du budget.

Champ : budget général de l'État, hors budgets annexes.

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2015

[en milliers]



Source : Direction du Budget. *Projet de loi de finances.*

Champ : budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Note de lecture : les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Tableau 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2014

Ministères	Consommation d'ETPT en 2013	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2014 + LFR en ETPT (a)	Transferts en cours de gestion 2014 (b)	Consommation des emplois 2014 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2014 et plafond LFI 2014 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et développement international	14 306	14 505		14 108	-397
Affaires sociales et santé	10 726	10 558	61	10 570	-49
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 085	31 000	85	31 412	327
Culture et communication	10 758	10 932	-29	10 833	-70
Défense	277 943	275 567	7	270 849	-4 725
Écologie, développement durable et énergie ⁽¹⁾	51 536	34 486	13 452	46 732	-1 206
Économie et finances	146 794	147 252	1	143 809	-3 444
Éducation nationale	944 396	964 897	34	951 986	-12 945
Égalité des territoires et logement ⁽¹⁾		13 808	-13 763	31	-14
Enseignement supérieur et recherche	8 526	9 377	-9	8 423	-945
Intérieur	274 671	278 023	125	274 788	-3 360
Justice	75 833	77 951	41	76 509	-1 483
Outre-mer	5 086	5 307		5 296	-11
Redressement productif	1 202	1 267		1 193	-74
Services du Premier ministre	9 272	9 840	-18	9 529	-293
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	9 986	9 900	13	9 846	-67
Total budget général	1 872 120	1 894 670	0	1 865 914	-28 756
Contrôle et exploitation aériens	10 858	10 925	0	10 701	-224
Publications officielles et information administrative	735	829	0	744	-85
Total budgets annexes	11 593	11 754	0	11 445	-309
Total	1 883 713	1 906 424	0	1 877 359	-29 065

Source : loi de règlement pour 2014, Direction du budget.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Note de lecture : la consommation des emplois en 2014 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2014 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion et en loi de finances rectificative (LFR).

(1) Le programme 337 rattaché au ministère de l'Égalité des territoires et du logement fait l'objet d'un transfert en gestion vers le programme 217 rattaché au ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie.

Tableau 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France

	2012	2013				
	Effectifs au 31/12/2012	Effectifs au 31/12/2013	Part des femmes	Part des titulaires	Part des non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 401 457	1 404 787	61,8	78,7	17,2	4,0
Épa locaux	460 962	473 958	58,3	73,2	25,5	1,3
Total Fonction publique territoriale	1 862 419	1 878 745	60,9	77,3	19,3	3,3
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	46 125	46 451	94,7	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 816 294	1 832 294	60,0	79,3	19,8	0,9
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	34 595	33 848	65,8	36,4	58,9	4,7
Épa locaux	14 276	14 812	60,1	34,9	64,9	0,2
Total	48 871	48 660	64,1	35,9	60,7	3,4

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les évolutions entre 2012 et 2013 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Tableau 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France

	2012	2013				
	ETP au 31/12/2012	ETP au 31/12/2013	Part des femmes	Part de fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 272 466	1 277 422	60,1	81,8	14,3	3,8
Épa locaux	412 832	424 806	55,7	76,6	22,2	1,2
Total Fonction publique territoriale	1 685 298	1 702 228	59,0	80,5	16,3	3,2
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	40 619	41 059	95,0	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 644 679	1 661 169	58,1	82,5	16,7	0,8

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les évolutions entre 2012 et 2013 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.5 Fonction publique territoriale

Tableau 1.5-3 : Effectifs territoriaux de la FPT par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre en France

		Effectifs au 31/12/2012	Effectifs au 31/12/2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2013 (en %)
Communes ⁽¹⁾	Fonctionnaires	799 870	807 144	0,9	78
	Contractuels	205 261	202 002	-1,6	20
	Autres catégories et statuts	20 101	19 117	-4,9	2
	Total	1 025 232	1 028 263	0,3	100
Départements	Fonctionnaires	225 697	227 980	1,0	77
	Contractuels	32 495	30 148	-7,2	10
	Autres catégories et statuts	36 351	37 208	2,4	13
	Total	294 543	295 336	0,3	100
Régions	Fonctionnaires	70 348	70 945	0,8	87
	Contractuels	10 945	9 744	-11,0	12
	Autres catégories et statuts	389	499	28,3	1
	Total	81 682	81 188	-0,6	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires	1 095 915	1 106 069	0,9	79
	Contractuels	248 701	241 894	-2,7	17
	Autres catégories et statuts	56 841	56 824	0,0	4
	Total	1 401 457	1 404 787	0,2	100
Établissements communaux	Fonctionnaires	84 105	86 387	2,7	65
	Contractuels	43 673	43 199	-1,1	33
	Autres catégories et statuts	2 836	2 753	-2,9	2
	Total	130 614	132 339	1,3	100
Établissements intercommunaux	Fonctionnaires	189 853	199 081	4,9	75
	Contractuels	65 211	64 689	-0,8	24
	Autres catégories et statuts	2 993	3 071	2,6	1
	Total	258 057	266 841	3,4	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires	57 262	57 791	0,9	87
	Contractuels	8 211	8 607	4,8	13
	Autres catégories et statuts	116	123	6,0	0
	Total	65 589	66 521	1,4	100
Autres Épa locaux	Fonctionnaires	2 800	3 781	35,0	46
	Contractuels	3 857	4 437	15,0	54
	Autres catégories et statuts	45	39	-13,3	0
	Total	6 702	8 257	23,2	100
Total Épa locaux	Fonctionnaires	334 020	347 040	3,9	73
	Contractuels	120 952	120 932	0,0	26
	Autres catégories et statuts	5 990	5 986	-0,1	1
	Total	460 962	473 958	2,8	100
Total FPT	Fonctionnaires	1 429 935	1 453 109	1,6	77
	Contractuels	369 653	362 826	-1,8	19
	Autres catégories et statuts	62 831	62 810	0,0	3
	Total	1 862 419	1 878 745	0,9	100
Total secteur communal	Fonctionnaires	1 076 628	1 096 393	1,8	76
	Contractuels	318 002	314 327	-1,2	22
	Autres catégories et statuts	25 975	24 980	-3,8	2
	Total	1 420 605	1 435 700	1,1	100

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les évolutions entre 2012 et 2013 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Tableau 1.5-4 : Effectifs territoriaux en équivalents temps plein (ETP) de la FPT par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre en France

		ETP au 31/12/2012	ETP au 31/12/2013	Évolution 2013/2012 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2013 (en %)
Communes ⁽¹⁾	Fonctionnaires	751 379	758 464	0,9	82
	Contractuels	150 731	147 707	-2,0	16
	Autres catégories et statuts	15 769	15 336	-2,7	2
	Total	917 879	921 507	0,4	100
Départements	Fonctionnaires	215 887	218 362	1,1	79
	Contractuels	28 877	26 785	-7,2	10
	Autres catégories et statuts	32 196	33 000	2,5	12
	Total	276 960	278 147	0,4	100
Régions	Fonctionnaires	67 917	68 565	1,0	88
	Contractuels	9 444	8 814	-6,7	11
	Autres catégories et statuts	265	390	47,2	1
	Total	77 627	77 769	0,2	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires	1 035 183	1 045 390	1,0	82
	Contractuels	189 053	183 306	-3,0	14
	Autres catégories et statuts	48 230	48 725	1,0	4
	Total	1 272 466	1 277 422	0,4	100
Établissements communaux	Fonctionnaires	76 926	78 895	2,6	69
	Contractuels	32 687	32 386	-0,9	29
	Autres catégories et statuts	2 374	2 335	-1,6	2
	Total	111 987	113 616	1,5	100
Établissements intercommunaux	Fonctionnaires	177 682	186 259	4,8	78
	Contractuels	51 944	51 495	-0,9	21
	Autres catégories et statuts	2 388	2 508	5,0	1
	Total	232 014	240 262	3,6	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires	56 401	56 859	0,8	89
	Contractuels	6 377	6 639	4,1	10
	Autres catégories et statuts	101	105	4,0	0
	Total	62 878	63 602	1,2	100
Autres Épa locaux	Fonctionnaires	2 617	3 589	37,1	49
	Contractuels	3 296	3 703	12,3	51
	Autres catégories et statuts	40	34	-15,0	0
	Total	5 953	7 325	23,0	100
Total Épa locaux	Fonctionnaires	313 626	325 601	3,8	77
	Contractuels	94 305	94 222	-0,1	22
	Autres catégories et statuts	4 902	4 982	1,6	1
	Total	412 832	424 806	2,9	100
Total FPT	Fonctionnaires	1 348 809	1 370 992	1,6	81
	Contractuels	283 357	277 528	-2,1	16
	Autres catégories et statuts	53 132	53 708	1,1	3
	Total	1 685 298	1 702 228	1,0	100
Total secteur communal	Fonctionnaires	1 008 604	1 027 206	1,8	80
	Contractuels	238 659	235 290	-1,4	18
	Autres catégories et statuts	20 570	20 214	-1,7	2
	Total	1 267 834	1 282 710	1,2	100

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les évolutions entre 2012 et 2013 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Thème - Emploi public et fonction publique

1 1.5 Fonction publique territoriale

Tableau 1.5-5 : Effectifs territoriaux de la FPT par par catégorie d'employeur au 31 décembre en France

	Effectifs au 31/12/2012	Effectifs au 31/12/2013	Évolution 2013/2012 (en %)
Organismes communaux ⁽¹⁾	1 155 846	1 160 602	0,4
Communes de moins de 1 000 habitants	183 594	183 434	
Communes 1 000 habitants à 1 999 hab	59 735	59 921	
Communes 1 000 à 3 499 hab	62 824	63 152	
Communes 1 000 à 4 999 hab	52 572	52 676	
Communes 5 000 à 9 999 hab	116 437	117 215	
Communes 10 000 à 19 999 hab	129 364	130 022	
Communes 20 000 à 49 999 hab	202 834	202 913	
Communes 50 000 à 79 999 hab	82 441	82 791	
Communes 80 000 à 99 999 hab	30 457	30 392	
Communes 100 000 hab et plus	104 974	105 747	
Total des communes	1 025 232	1 028 263	0,3
Établissements communaux (CCAS, CDE ...)	130 614	132 339	1,3
Organismes intercommunaux ⁽¹⁾	258 057	266 841	3,4
Communautés urbaines	38 915	39 297	
Communautés de communes	73 728	76 157	
Communauté d'agglomération	72 293	78 949	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)	2 294	1 816	
Métropole	3 792	4 042	
Total EPCI à fiscalité propre	191 022	200 261	4,8
Autres structures intercommunales (SIVOM, SIVU, syndicats mixtes)	67 035	66 580	-0,7
Organismes départementaux	360 132	361 857	0,5
Départements	294 543	295 336	0,3
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	52 447	52 786	0,6
Autres établissements départementaux	13 142	13 735	4,5
Région	81 682	81 188	-0,6
Autres Épa locaux (PHLM, CCM, régies,...)	6 702	8 257	23,2
Total FPT	1 862 419	1 878 745	0,9

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les évolutions entre 2012 et 2013 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Tableau 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2013 en France

	2012	2013				
	Effectifs au 31/12/2012	Effectifs au 31/12/2013	Part des femmes	Part de titulaires	Part de non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Médecins ⁽¹⁾	110 008	113 509	51,0			100,0
Personnel non médical	916 469	927 425	80,2	82,2	17,5	0,3
Total hôpitaux	1 026 477	1 040 934	77,0	73,2	15,6	11,2
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	77 206	78 307	87,1	69,2	29,5	1,3
Autres établissements médico-sociaux	33 306	33 466	66,8	59,2	38,6	2,2
Total fonction publique hospitalière	1 136 989	1 152 707	77,4	72,5	17,2	10,2

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Tableau 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2013 en France

	2012	2013				
	ETP au 31/12/2012	ETP au 31/12	Part des femmes	Part de titulaires	Part des non-titulaires	Part des autres catégories et statuts
Médecins ⁽¹⁾	94 030	97 478	52,0			100,0
Personnel non médical	858 633	870 602	79,6	82,7	17,0	0,3
Total hôpitaux	952 663	968 080	76,8	74,4	15,3	10,3
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	70 839	72 057	87,0	71,3	28,0	0,7
Autres établissements médico-sociaux	28 773	29 035	68,5	65,2	32,8	2,0
Total fonction publique hospitalière	1 052 275	1 069 173	77,2	73,9	16,6	9,4

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

Statuts et situations d'emploi **2.1**

Catégories hiérarchiques **2.2**

Catégories socioprofessionnelles et filières **2.3**

Féminisation et égalité professionnelle **2.4**

Âges **2.5**

Travailleurs handicapés **2.6**

Temps partiel **2.7**

Niveaux de diplôme **2.8**

Présentation

A compter des résultats portant sur l'année 2009, l'introduction du nouveau Système d'Information sur les Agents des Services Publics de l'Insee (SIASP), permet de fournir **des résultats détaillés comparables sur les agents des trois versants de la fonction publique** et non plus seulement sur la FPE, en particulier sur le sexe, l'âge, et le travail à temps partiel. Les autres caractéristiques des salariés (statut, catégorie hiérarchique et catégorie socio professionnelle) ont été déclinées par versant de la fonction publique de manière moins systématique : des compléments sont prévus ultérieurement.

Outre la distinction de l'emploi selon le statut des agents, l'emploi est désormais ventilé selon deux critères de niveau de responsabilité : **les catégories hiérarchiques** de la fonction publique (voir définitions) mais également **la catégorie socioprofessionnelle**, issue de SIASP, qui repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les rapports antérieurs à 2010, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, non-titulaires). Cette présentation pourra faire l'objet d'améliorations ultérieures.

En plus des catégories hiérarchiques, l'emploi de l'**encadrement supérieur** (voir définitions) qui rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique est également présenté.

De manière à fournir des éléments quantitatifs sur la diversité et l'égalité, notamment entre les hommes et les femmes, les statistiques disponibles sur l'emploi sont généralement ventilées selon le sexe. Ces données statistiques ont vocation à alimenter le rapport annuel prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les éléments statistiques sont développés dans la fiche 2.6.

La répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête Emploi de l'Insee. Depuis le premier trimestre 2006, il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique dans l'Enquête Emploi (cf. Les agents de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) dans l'Enquête emploi de l'Insee, 2011, Documents et méthodes, DGAFP) et d'étudier en détail leurs caractéristiques, notamment leur niveau de diplôme.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques



2.1 Statuts et situations d'emploi

Tableau 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et équivalents temps plein annualisés par statuts des agents dans les trois versants de la fonction publique en France

	au 31 décembre 2013		EQTP annualisé ⁽¹⁾	Évolution entre 2013 et 2012 (en %)		
	Effectifs physiques	ETP		au 31 décembre 2013		EQTP annualisé ⁽¹⁾
				Effectifs physiques	ETP	
FPE						
Fonctionnaires	1 529 415	1 486 014	1 493 200	-0,6	-0,5	-0,9
Contractuels	370 416	311 218	323 182	5,3	4,3	5,0
Militaires et militaires volontaires	309 800	306 777	306 795	-1,1	0,5	-2,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	175 857	165 724	167 018	-1,4	-1,3	-1,6
<i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	139 805	130 156	130 252	-0,1	0,1	-0,4
<i>dont ouvriers d'État</i>	33 279	33 233	34 347	-6,4	-6,4	-5,7
<i>dont apprentis</i>	723	651	629	-2,3	-1,2	-5,2
Total	2 385 488	2 269 733	2 290 195	0,1	0,2	-0,3
FPT						
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 453 109	1 370 992	1 368 833	1,6	1,6	1,1
Contractuels	362 826	277 529	325 171	-1,8	-2,1	0,8
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 810	53 708	54 721	0,0	1,1	0,4
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	50 325	44 343	45 283	0,6	1,0	-0,3
<i>dont apprentis</i>	10 585	7 594	7 674	-4,2	-0,1	3,4
Total	1 878 745	1 702 228	1 748 726	0,9	1,0	1,0
FPH						
Fonctionnaires	836 041	790 634	789 359	0,8	1,1	1,3
Contractuels	198 708	177 610	173 703	3,1	3,0	0,6
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	117 958	100 929	107 936	2,9	3,4	3,3
<i>dont médecins</i>	114 709	98 076	104 908	3,1	3,6	3,5
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 554	2 267	2 386	4,0	5,2	2,5
<i>dont apprentis</i>	694	586	641	-24,9	-25,4	-13,5
Total	1 152 707	1 069 173	1 070 997	1,4	1,6	1,4
Total						
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 818 565	3 647 640	3 651 392	0,5	0,6	0,3
Contractuels	931 950	766 356	822 056	1,9	1,6	2,4
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	309 800	306 777	306 795	-1,1	0,5	-2,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	356 625	320 361	329 675	0,3	0,5	0,3
Total	5 416 940	5 041 134	5 109 917	0,7	0,8	0,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) EQTP annualisés : équivalent temps plein annualisés calculés sur l'ensemble des postes actifs de l'année.

(2) La catégorie 'autres catégories et statuts' recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Statuts et situations d'emploi 2.1

2

Tableau 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalents temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre 2013 en France

Ministères	2012		2013								Évolution 2013-2012 (en %)			
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée				Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères	2 979	2 918	852	845	506	500	1 470	1 431	64	62	2 892	2 838	-2,9	-2,7
Agriculture, alimentation et forêt	24 247	23 375	12 878	12 564	7 252	6 958	3 858	3 653	5	5	23 993	23 180	-1,0	-0,8
Ministères économique et financier	148 787	142 433	44 180	43 210	58 695	56 265	42 492	40 058	121	114	145 488	139 647	-2,2	-2,0
<i>Économie et finances</i>	148 787	142 433	43 499	42 538	58 430	56 010	42 308	39 883	116	110	144 353	138 540	-3,0	-2,7
<i>Redressement productif</i>	-	-	681	672	265	256	184	175	5	ns	1 135	1 107	-	-
Culture et Communication	9 606	9 381	3 758	3 706	1 938	1 879	3 825	3 717	20	16	9 541	9 317	-0,7	-0,7
Défense	35 576	34 588	6 565	6 488	10 469	10 221	18 263	17 666	20	19	35 317	34 395	-0,7	-0,6
Écologie, développement durable et énergie	58 824	57 296	17 210	16 950	17 610	17 118	17 338	16 729	37	24	52 195	50 821	-11,3	-11,3
Ministères de l'enseignement	793 606	768 235	731 961	710 337	24 433	23 367	31 890	30 491	327	146	788 611	764 341	-0,6	-0,5
<i>Éducation nationale</i>	782 346	757 360	727 266	705 683	23 316	22 276	29 981	28 692	111	105	780 674	756 756	-0,2	-0,1
<i>Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾</i>	11 260	10 875	4 695	4 654	1 117	1 091	1 909	1 799	216	41	7 937	7 585	-29,5	-30,3
Intérieur et outre-mer	167 279	164 768	19 229	19 057	112 807	111 843	35 752	34 432	36	34	167 824	165 366	0,3	0,4
<i>Outre-mer</i>	42	42	ns	ns	ns	ns	43	43	-	-	46	46	9,5	10,1
<i>Police</i>	127 050	125 969	12 789	12 716	100 488	99 905	13 404	12 976	9	8	126 690	125 606	-0,3	-0,3
<i>Intérieur, autre</i>	40 187	38 757	6 439	6 339	12 317	11 937	22 305	21 413	27	26	41 088	39 714	2,2	2,5
Justice	71 343	69 398	15 005	14 729	17 989	17 265	38 456	37 561	19	18	71 469	69 574	0,2	0,3
Services du Premier ministre	6 997	6 846	3 986	3 951	1 015	987	2 177	2 095	6	5	7 184	7 038	2,7	2,8
Ministères sociaux	19 141	18 464	8 100	7 949	5 588	5 362	5 332	5 058	39	36	19 059	18 405	-0,4	-0,3
<i>Affaires sociales et santé</i>	-	-	5 227	5 142	1 784	1 714	2 541	2 420	34	31	9 586	9 307	-	-
<i>Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social⁽²⁾</i>	19 141	18 464	2 873	2 807	3 804	3 648	2 791	2 639	5	5	9 473	9 098	-50,5	-50,7
Total hors enseignants	640 172	621 384	174 432	171 066	253 290	247 069	200 810	192 848	687	472	629 219	611 455	-1,7	-1,6
Total	1 338 385	1 297 702	863 724	839 787	258 302	251 765	200 853	192 891	694	479	1 323 573	1 284 922	-1,1	-1,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

(1) La baisse des effectifs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche correspond à des transferts d'effectifs vers les Épa de ce ministère.

(2) La baisse des effectifs du ministère du Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue sociale correspond à des transferts d'effectifs vers le ministère des Affaires sociales et santé.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.1 Statuts et situations d'emploi

Tableau 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalents temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre 2013 en France

Ministères	2012		2013								Évolution 2013-2012 (en %)			
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée				Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères	562	514	123	121	7	6	-	-	421	377	551	504	-2,0	-1,8
Agriculture, alimentation et forêt	3 742	3 142	1 404	1 128	704	583	342	170	1 143	1 026	3 593	2 907	-4,0	-7,5
Ministères économique et financier	6 850	5 361	1 986	1 923	359	349	3 586	2 480	705	570	6 636	5 321	-3,1	-0,7
<i>Économie et finances</i>	6 850	5 361	1 924	1 863	356	346	3 383	2 360	525	433	6 188	5 002	-9,7	-6,7
<i>Redressement productif</i>	-	-	62	60	ns	ns	203	120	180	136	448	319	-	-
Culture et Communication	1 540	1 384	802	714	ns	ns	40	31	755	694	1 598	1 440	3,8	4,1
Défense	6 973	6 597	5 170	4 980	885	733	734	710	367	342	7 156	6 765	2,6	2,5
Écologie, développement durable et énergie	3 558	3 231	822	783	44	42	641	537	1 814	1 660	3 321	3 023	-6,7	-6,5
Ministères de l'enseignement	59 129	47 394	43 057	32 655	24 555	17 207	6 244	5 206	1 938	1 455	75 794	56 523	28,2	19,3
<i>Éducation nationale</i>	57 528	45 950	42 597	32 215	24 516	17 168	5 782	4 830	1 642	1 167	74 537	55 380	29,6	20,5
<i>Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾</i>	1 601	1 444	460	441	39	39	462	376	296	288	1 257	1 144	-21,5	-20,8
Intérieur et outre-mer	13 532	12 291	1 126	967	722	550	9 537	8 872	1 559	1 432	12 944	11 821	-4,3	-3,8
<i>Outre-mer</i>	17	16	-	-	-	-	17	15	-	-	17	15	0,0	-5,5
<i>Police</i>	10 900	9 786	427	294	539	369	8 755	8 144	561	476	10 282	9 283	-5,7	-5,1
<i>Intérieur et outre-mer</i>	2 615	2 489	699	673	183	181	765	712	998	956	2 645	2 522	1,1	1,4
Justice	6 097	5 089	1 119	953	1 836	1 312	2 445	2 037	416	370	5 816	4 673	-4,6	-8,2
Services du Premier ministre	1 944	1 748	1 228	1 206	494	423	313	228	206	199	2 241	2 056	15,3	17,6
Ministères sociaux	2 099	1 955	1 405	1 360	194	187	303	257	397	353	2 299	2 158	9,5	10,4
<i>Affaires sociales et santé</i>	-	-	824	798	133	129	113	94	391	352	1 461	1 372	-	-
<i>Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social⁽²⁾</i>	2 099	1 955	581	563	61	59	190	163	6	<5	838	786	-60,1	-59,8
Total hors enseignants	73 605	59 714	31 868	23 567	23 707	15 592	24 164	20 513	9 668	8 443	89 407	68 115	21,5	14,1
Total	106 026	88 706	58 242	46 791	29 801	21 395	24 185	20 528	9 721	8 477	121 949	97 191	15,0	9,6

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, contractuels des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

(1) La baisse des effectifs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche correspond à des transferts d'effectifs vers les Épa de ce ministère.

(2) La baisse des effectifs du ministère du Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue sociale correspond à des transferts d'effectifs vers le ministère des Affaires sociales et santé.

ns : non significatif.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Catégories hiérarchiques 2.2

2

Tableau 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée ⁽¹⁾ (en %)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)					
Fonctionnaires	64,7	19,3	15,9	0,1	1 529 415
Contractuels	36,5	31,2	25,0	7,3	370 416
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	76,8	7,3	15,9	0,0	175 857
Total agents civils	60,7	20,4	17,6	1,4	2 075 688
<i>dont enseignants</i>	98,1	1,9	0,0	0,0	952 468
<i>dont non-enseignants</i>	28,9	36,2	32,4	2,5	1 123 220
Militaires et militaires volontaires	13,0	54,2	32,8	0,0	309 800
Total FPE	54,5	24,8	19,5	1,2	2 385 488
Fonction publique territoriale					
Fonctionnaires ⁽³⁾	9,1	14,2	76,7	0,0	1 453 109
Contractuels	12,1	16,3	68,1	3,5	362 826
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	2,7	-	97,3	-	62 810
Total FPT	9,5	14,1	75,7	0,7	1 878 745
Fonction publique hospitalière					
Fonctionnaires	24,4	23,6	51,9	0,0	836 041
Contractuels	19,3	17,3	63,3	0,0	198 708
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	97,2	0,0	2,8	.	117 958
Total FPH	31,0	20,1	48,9	0,0	1 152 707
Ensemble de la fonction publique					
Fonctionnaires ⁽³⁾	34,7	18,3	46,9	0,0	3 818 565
Contractuels	23,4	22,4	50,0	4,2	931 950
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	70,5	3,6	25,9	0,0	356 625
Total agents civils	35,1	18,0	46,0	0,8	5 107 140
<i>dont enseignants</i>	98,1	1,9	0,0	0,0	952 468
<i>dont non-enseignants</i>	20,7	21,8	56,6	1,0	4 154 672
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	13,0	54,2	32,8	0,0	309 800
Ensemble	33,9	20,1	45,3	0,8	5 416 940

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note de lecture : 64,7 % des fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels.

(2) La catégorie 'autres catégories et statuts' recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

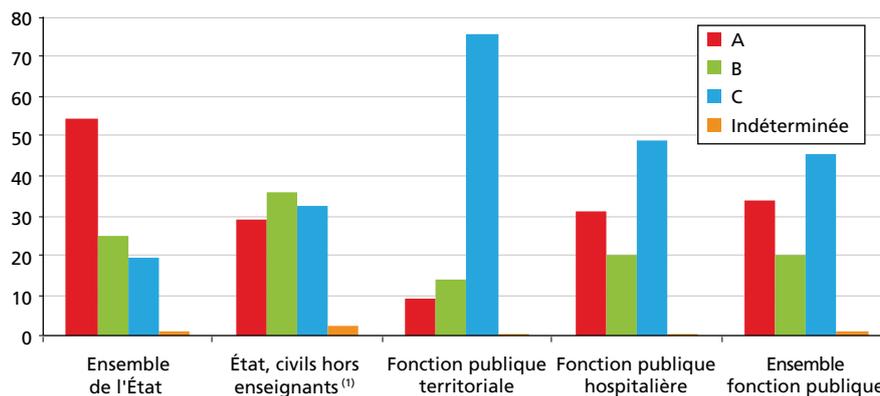
(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.2 Catégories hiérarchiques

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique par versant de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, chercheurs, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Catégories socioprofessionnelles et filières 2.3

2

Tableau 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de fonctionnaires (en %)	Part de contractuels (en %)
FPE (ministères et Épa)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	797 571	51,6	70,7	12,7
	<i>dont catégorie A</i>	796 015	51,6	70,8	12,7
	<i>dont catégorie B</i>	1 035	55,9	37,1	19,9
	Professions Intermédiaires	887 669	66,5	69,8	16,1
	<i>dont catégorie A</i>	497 152	76,0	85,5	5,8
	<i>dont catégorie B</i>	386 760	54,8	50,3	29,4
	Employés, ouvriers	699 925	42,2	49,4	18,0
	<i>dont catégorie B</i>	203 911	18,7	49,3	0,9
	<i>dont catégorie C</i>	462 142	51,6	52,7	19,9
	Indéterminée	323	44,6	1,2	98,5
	Total FPE	2 385 488	54,4	64,1	15,5
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	149 170	55,7	72,1	26,8
	<i>dont catégorie A</i>	148 672	55,7	72,2	26,7
	<i>dont catégorie B</i>	285	58,6	36,1	63,9
	Professions Intermédiaires	291 959	66,0	78,2	21,8
	<i>dont catégorie A</i>	28 771	88,8	85,6	14,4
	<i>dont catégorie B</i>	260 952	63,5	77,7	22,3
	Employés, ouvriers	1 413 217	60,4	79,0	17,4
	<i>dont catégorie B</i>	4 074	41,2	83,1	16,9
	<i>dont catégorie C</i>	1 408 344	60,5	79,0	17,4
	Indéterminée	24 399	58,5	4,0	53,3
	Total FPT	1 878 745	60,9	77,3	19,3
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	145 949	54,5	10,9	10,5
	<i>dont catégorie A</i>	145 873	54,5	10,9	10,5
	<i>dont catégorie B</i>	25	64,0	24,0	76,0
	Professions Intermédiaires	444 063	84,3	86,7	13,3
	<i>dont catégorie A</i>	210 767	86,1	89,1	10,9
	<i>dont catégorie B</i>	230 593	83,0	85,2	14,8
	Employés, ouvriers	562 103	78,0	77,4	22,1
	<i>dont catégorie B</i>	1 269	76,4	79,0	20,9
	<i>dont catégorie C</i>	560 056	78,0	77,4	22,1
	Indéterminée	592	70,3	13,2	24,5
	Total FPH	1 152 707	77,4	72,5	17,2
Ensemble de la fonction publique	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 092 690	52,5	62,9	14,3
	Professions Intermédiaires	1 623 691	71,3	75,9	16,3
	Employés, ouvriers	2 675 245	59,3	70,9	18,6
	Indéterminée	25 314	58,6	4,2	53,2
	Total ensemble de la fonction publique	5 416 940	61,5	70,5	17,2

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (fonctionnaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, contractuels).

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

Tableau 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (*) et catégorie hiérarchique dans les ministères fin 2012 et fin 2013 en France (1^{ère} partie)

	Situation au 31 décembre 2013		Situation au 31 décembre 2012 ⁽¹⁾		Évolution 2013/2012	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	446 109	55,7	446 517	55,2	-0,1	0,46
Cadres de catégorie A+ ⁽²⁾	27 206	41,9	28 330	40,4	-4,0	1,49
Encadrement et direction	9 900	29,9	9 499	27,7	4,2	2,17
Inspection, contrôle et expertise	11 824	55,2	11 914	54,1	-0,8	1,09
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 482	34,7	6 917	34,1	-20,7	0,64
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	418 503	56,6	417 751	56,2	0,2	0,36
Attachés et inspecteurs	51 671	54,8	51 346	54,3	0,6	0,45
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 110	53,1	8 675	52,5	5,0	0,58
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽²⁾	17 461	28,6	17 743	28,2	-1,6	0,39
Professeurs certifiés et agrégés	292 967	59,9	294 706	59,7	-0,6	0,13
Autres enseignants de catégorie A	3 454	47,0	3 697	46,7	-6,6	0,30
Police (commandants)	4 327	15,7	4 053	15,3	6,8	0,47
Autres cadres de catégorie A ⁽³⁾	48 623	52,8	46 206	50,8	5,2	2,04
Cadres de catégorie B	339	70,5	391	70,6	-13,3	-0,09
PCS de professions intermédiaires dont :	578 064	72,0	582 444	71,5	-0,8	0,50
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	417 882	75,8	420 052	75,4	-0,5	0,46
Professeurs des écoles	324 137	82,0	324 152	81,6	0,0	0,38
Professeurs de lycée professionnel	59 917	49,3	59 927	48,9	0,0	0,34
Professeur de collège d'enseignement général	2 632	56,5	3 288	56,2	-20,0	0,33
Autres enseignants PI A	1 588	45,7	1 782	45,9	-10,9	-0,13
Police (capitaine et lieutenant)	5 837	27,8	6 371	27,1	-8,4	0,76
Autres professions intermédiaires de catégorie A	23 771	75,1	24 532	74,9	-3,1	0,13

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Voir définitions et méthodes.

(1) Actualisation des données relatives à 2012.

(2) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(3) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Catégories socioprofessionnelles et filières 2.3

2

Tableau 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (*) et catégorie hiérarchique dans les ministères fin 2012 et fin 2013 en France (2^{ème} partie)

	Situation au 31 décembre 2013		Situation au 31 décembre 2012 ⁽¹⁾		Évolution 2013/2012	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	160 099	61,9	162 298	61,4	-1,4	0,52
Greffiers	9 213	87,8	8 867	87,8	3,9	-0,03
Instituteurs	4 703	76,3	5 364	75,8	-12,3	0,49
Autres enseignants PI de catégorie B	0	-	8	87,5	-	-
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	128 125	60,3	118 673	61,8	8,0	-1,49
dont secrétaires administratifs	29 338	75,1	28 630	75,0	2,5	0,13
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 039	28,9	995	29,2	4,4	-0,28
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 019	58,2	28 391	49,9	-40,1	8,24
PCS employés et ouvriers dont :	299 400	49,3	309 424	49,5	-3,2	-0,14
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	97 864	18,5	98 185	18,1	-0,3	0,36
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	97 809	18,5	98 128	18,1	-0,3	0,36
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	45 318	16,1	45 002	15,5	0,7	0,60
<i>dont gardiens de la paix</i>	52 491	20,5	53 126	20,3	-1,2	0,19
Autres employés, ouvriers de catégorie B	55	81,8	57	77,2	-3,5	4,63
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	200 822	64,4	210 514	64,1	-4,6	0,26
Adjoints administratifs et adjoints techniques	169 472	71,3	178 665	70,7	-5,1	0,54
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	24 757	20,1	25 099	19,8	-1,4	0,32
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 593	54,4	6 750	54,7	-2,3	-0,35
Total	1 323 573	61,4	1 338 385	61,0	-1,1	0,40

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Voir définitions et méthodes.

(1) Actualisation des données relatives à 2012.

(2) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(3) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

Tableau 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2013 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	423 854	24,3	19,5	16,7
Animation	103 359	3,8	13,1	46,1
Culturelle	79 903	3,7	7,2	32,5
Incendie-Secours	39 395	2,7	0,1	1,0
Médico-sociale	84 101	4,3	6,1	26,3
Médico-technique	2 694	0,1	0,3	33,5
Sécurité	21 888	1,4	0,3	4,3
Sociale	174 860	9,3	10,8	22,4
Sportive	19 622	1,0	1,6	28,9
Technique	848 124	49,2	36,9	15,8
Hors filières et indéterminée ⁽²⁾	18 229	0,2	4,2	84,4
Total ⁽¹⁾	1 816 029	100,0	100,0	20,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : 24,3 % des fonctionnaires et 19,5 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 16,7 % des agents travaillant dans la filière administrative sont contractuels.

(1) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(2) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Tableau 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2013 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	111 636	10,5	12,0	21,4
Médico-technique	54 779	5,3	5,5	19,9
Socio-éducative	25 854	2,4	3,0	23,0
Soignante	723 538	71,7	62,4	17,2
Technique-ouvrière	109 603	9,9	13,4	24,3
Hors filière ⁽¹⁾ et indéterminée	12 588	0,3	3,7	57,8
Total	1 037 998	100,0	100,0	19,1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : Parmi les agents de la filière administrative, 21,4 % sont des contractuels. 10,5 % des fonctionnaires et 12,0 % des contractuels travaillent dans la filière administrative.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des Emplois Hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Féminisation et égalité professionnelle 2.4

2

Tableau 2.4-1 : Part des femmes (en %) par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France

		A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	64,1	41,8	36,5	46,2	59,0	54,1
	Épa	43,9	36,2	64,7	66,8	55,7	55,7
	Total FPE	60,9	37,6	42,4	51,2	57,0	54,4
FPT	Communes	60,0	54,2	58,3	60,4	65,1	60,1
	Départements	71,2	64,3	77,5	64,3	66,5	68,5
	Régions	57,7	35,8	63,8	57,6	48,2	57,9
	Total collectivités territoriales	63,8	58,2	65,4	60,9	63,7	61,8
	Établissements communaux	82,3	46,8	84,3	89,0	87,6	88,1
	Établissements intercommunaux	52,8	26,0	54,5	50,5	57,1	51,5
	Établissements départementaux	35,9	47,8	35,7	23,3	70,4	26,9
	Autres Épa locaux	46,0	30,2	51,4	55,3	47,8	51,2
	Total Épa	54,9	34,4	56,8	59,0	68,3	58,3
	Total FPT	61,0	52,2	63,1	60,4	65,0	60,9
	<i>Total secteur communal</i>	<i>59,2</i>	<i>44,4</i>	<i>59,1</i>	<i>61,5</i>	<i>66,1</i>	<i>61,1</i>
FPH	Hôpitaux	73,1	42,3	83,5	77,1	75,8	77,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	81,4	60,0	86,7	87,8	80,8	87,1
	Autres établissements médico-sociaux	68,0	44,9	71,3	64,5	45,5	66,8
	Total FPH	73,2	44,7	83,0	77,8	73,8	77,4
Ensemble de la fonction publique		63,3	39,5	56,1	62,7	59,6	61,5
	Privé	-	-	-	-	-	44,3

Source : SIASP, Enquête emploi, 4^{ème} trimestre 2013, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : dans la FPE, 64,1 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Féminisation et égalité professionnelle

Tableau 2.4-2 : Part des femmes (en %) par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France

	Statut	A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	62,4	37,8	47,1	64,2	46,6	59,7	53,1
	Contractuels	51,8	30,7	68,0	66,7	57,4	61,0	62,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,4	-	48,2	14,9	36,4	62,2	16,3
	Total agents civils	62,0	37,8	36,2	47,4	46,5	53,2	41,5
	Total agents civils hors enseignants	44,4	39,6	35,0	47,4	46,5	41,5	41,5
	Militaires et militaires volontaires	13,6	-	16,0	15,8	51,9	15,6	15,6
	Total	60,9	37,6	42,4	51,2	57,0	54,4	46,0
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	62,5	50,8	64,1	56,6	65,9	58,2	58,2
	Contractuels	57,4	55,1	59,6	70,8	65,0	67,2	67,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	45,3	-	-	87,0	-	85,9	85,9
	Total	61,0	52,2	63,1	60,4	65,0	60,9	60,9
FPH	Fonctionnaires	84,4	45,9	84,0	77,7	75,8	80,8	80,8
	Contractuels	80,1	38,8	77,1	78,2	72,9	78,4	78,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	50,8	-	61,1	87,0	-	51,8	51,8
	Total	73,2	44,7	83,0	77,8	73,8	77,4	77,4
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	65,8	39,1	62,6	62,8	52,8	63,8	63,1
	Contractuels	58,0	46,0	67,1	72,0	59,8	67,1	68,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	62,9	-	48,2	65,2	36,4	63,0	55,7
	Total agents civils	62,0	37,8	36,2	47,4	46,5	53,2	41,5
	Total agents civils hors enseignants	44,4	39,6	35,0	47,4	46,5	41,5	41,5
	Militaires et militaires volontaires	13,6	-	16,0	15,8	51,9	15,6	15,6
	Total	63,3	39,5	56,1	62,7	59,6	61,5	60,4

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : dans la FPE, 62,4 % des agents des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) La catégorie autres catégories et statuts recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Féminisation et égalité professionnelle 2.4

2

Figure 2.4-3 : Part de femmes (en %) parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indéterminée		Total 2013		Total 2012	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Affaires étrangères	39,9	43,1	31,6	ns	48,8	ns	67,4	0,0	48,4	56,3	55,6	53,0	55,0	50,0
Agriculture, alimentation et forêt	49,7	47,3	46,8	ns	54,5	62,2	84,0	68,7	ns	67,3	56,7	58,6	56,2	57,6
Culture et Communication	49,5	43,3	48,3	ns	59,2	ns	55,2	57,5	ns	64,5	53,7	53,7	52,9	55,1
Défense	29,3	32,3	23,9	ns	46,1	25,2	65,3	ns	ns	50,4	52,9	33,8	53,5	34,0
Écologie, développement durable et énergie	32,8	41,9	28,5	ns	39,1	ns	51,3	47,4	ns	56,7	41,1	50,9	39,6	49,3
Ministères économique et financier	47,3	41,7	24,4	ns	60,6	58,5	64,1	70,7	52,1	50,9	57,6	59,3	58,0	59,7
Économie et finances	47,6	42,2	25,0	ns	60,6	58,7	64,1	73,6	52,6	52,8	57,7	61,2	-	-
Redressement productif	26,1	27,4	18,1	ns	60,8	ns	62,0	21,2	ns	45,6	40,1	31,9	-	-
Ministère de l'enseignement	69,2	63,3	33,9	26,3	78,8	74,3	83,9	80,8	32,1	65,6	70,1	68,3	69,7	66,7
Éducation nationale	69,4	63,6	39,4	ns	80,0	74,3	86,2	83,1	81,1	66,9	70,4	68,7	70,1	67,2
Enseignement supérieur et Recherche	37,4	37,0	29,1	27,8	54,0	ns	48,6	51,5	6,9	58,5	41,6	48,1	42,6	48,2
Intérieur et outre-mer	32,9	25,9	24,2	ns	24,1	6,9	73,2	38,2	ns	58,6	35,6	37,8	35,3	36,9
Justice	62,7	56,4	62,0	ns	75,4	58,9	41,6	58,5	ns	55,3	54,5	58,0	53,8	60,8
Services du Premier ministre	40,8	46,6	33,7	ns	71,5	62,4	69,2	39,6	ns	56,8	53,8	50,0	53,3	49,6
Ministères sociaux	47,3	57,4	41,9	ns	73,2	74,2	84,4	70,0	48,7	65,7	65,3	61,9	64,9	61,7
Affaires sociales et santé	43,1	55,7	44,5	ns	76,0	73,7	83,9	62,8	ns	66,8	60,1	60,9	-	-
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	55,0	59,7	35,4	ns	71,9	75,4	85,0	74,2	ns	ns	70,6	63,7	-	-
Total	65,4	57,4	41,9	22,2	45,5	69,5	64,4	57,4	42,1	60,3	61,4	60,6	61,0	58,4
Total hors enseignants	51,0	43,4	43,4	ns	44,9	81,8	64,4	57,4	42,1	60,3	52,8	62,6	52,4	62,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAPP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : au ministère des Affaires étrangères 39,9 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

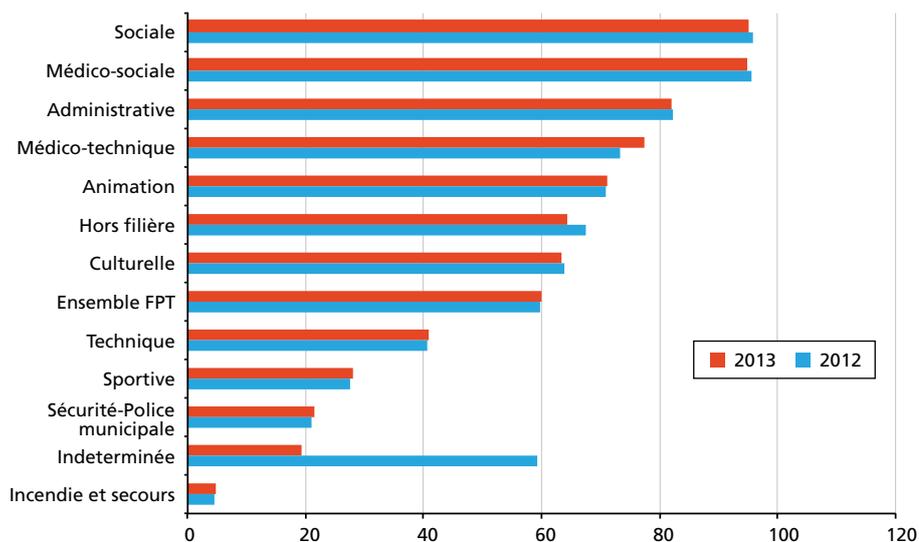
ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Féminisation et égalité professionnelle

Figure 2.4-4 : Part de femmes (en %) par filière d'emploi dans la FPT aux 31 décembre 2012 et 2013 en France

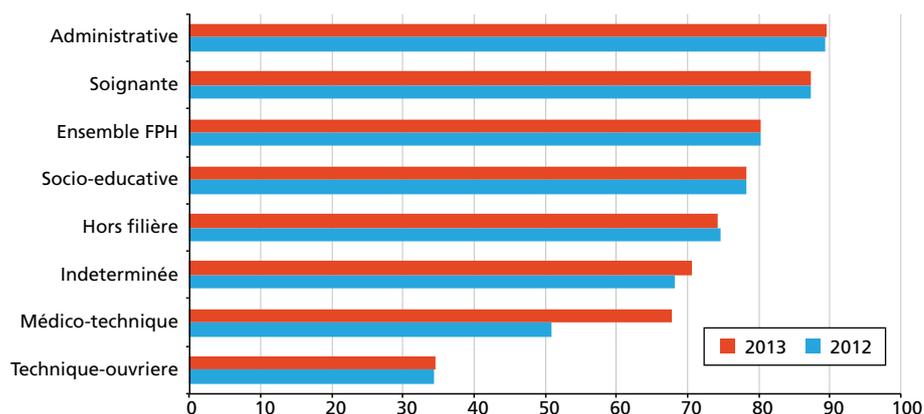


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM)
 Champ : emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : dans la FPT 95 % des agents de la filière sociale sont des femmes.

Figure 2.4-5 : Part de femmes (en %) par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH aux 31 décembre 2012 et 2013 en France



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : dans la FPH 89,6% des agents de la filière administrative sont des femmes.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Féminisation et égalité professionnelle 2.4

2

Tableau 2.4-6 : Effectif total et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique aux 31 décembre 2012 et 2013 en France (1^{ère} partie)

	2012		2013	
	Effectif total	Part des femmes (en %)	Effectif total	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	103 154	37,0	103 142	37,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 121	28,0	10 536	30,2
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	455	16,9	447	20,4
Ambassadeurs	48	18,8	43	16,3
Préfets	206	10,7	196	11,2
Secrétaires généraux	18	16,7	25	28,0
Recteurs d'académie	29	27,6	29	37,9
Directeurs d'administration centrale	137	24,8	138	31,2
<i>Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)</i>	17	5,9	16	6,3
Autres corps de direction	2 456	24,6	2 612	25,5
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	449	27,4	575	28,9
Directeur de projet et expert de haut niveau	151	37,8	158	39,2
Autres emplois de direction d'administration centrale	31	19,4	32	25,0
Directeurs d'administration territoriale	896	24,6	876	24,8
Administrateurs généraux des finances publiques	702	22,2	735	22,2
Autres emplois et corps de direction	227	18,5	236	20,8
Encadrement supérieur	7 210	29,9	7 477	32,4
Corps Ena de conception et management	2 061	29,5	1 928	30,6
Ingénieurs	2 405	27,9	2 292	28,6
Commissaires de Police	1 535	25,5	1 521	26,1
Administrateurs Insee	500	34,0	501	33,5
Architectes et urbanistes de l'État	369	42,0	369	42,8
Conservateurs généraux du patrimoine	276	47,1	805	53,4
<i>Autres corps d'encadrement supérieur</i>	64	46,9	61	44,3
Inspection, contrôle et expertise	12 482	54,5	12 377	55,5
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 013	35,5	2 021	36,0
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 906	61,3	7 830	62,5
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena)	1 195	30,4	1 172	31,9
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 368	64,0	1 354	64,8

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : dans la FPE, 20,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 au 31 décembre 2013 sont des femmes.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Féminisation et égalité professionnelle

Tableau 2.4-6 : Effectif total et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique aux 31 décembre 2012 et 2013 en France (2^{ème} partie)

	2012		2013	
	Effectif total	Part des femmes (en %)	Effectif total	Part des femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	80 551	35,4	80 229	35,9
Chercheurs	21 806	34,5	21 688	34,7
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 687	22,1	19 546	22,7
Maîtres de conférence	37 874	42,7	37 811	43,2
Inspecteurs de l'enseignement	1 184	40,0	1 184	40,0
Catégorie A+ de la FPT	10 891	52,0	12 550	52,2
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	5 922	25,9	6 589	27,8
Emplois de directions de la FPT ⁽¹⁾⁽²⁾	818	24,9	1 027	28,2
Encadrement supérieur de la FPT	5 104	26,1	5 562	27,7
Administrateurs territoriaux	1 759	39,5	1 894	41,3
Administrateur hors classe	681	26,7	722	28,3
Administrateur	1 078	47,5	1 172	49,4
Ingénieurs territoriaux en chef	3 345	19,0	3 668	20,6
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1 083	14,7	1 199	17,7
Ingénieur en chef de classe normale	2 262	21,1	2 469	22,0
Médecins territoriaux	4 969	83,0	5 961	79,3
Catégorie A+ de la FPH	5 614	43,6	5 607	44,7
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 614	43,6	5 607	44,7
Emplois de direction	4 371	47,3	4 262	48,6
Directeur d'hôpital (DH)	2 844	41,1	2 744	42,8
DH, Emplois fonctionnels	263	20,5	170	21,2
DH, Hors classe	1 936	40,4	1 984	41,8
DH, Classe normale	645	51,6	590	52,0
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3 ^s)	1 527	58,9	1 518	59,3
D3S, Emplois fonctionnels	11	0,0	10	40,0
D3S, Hors classe	734	53,3	787	54,4
D3S, Classe normale	782	65,0	721	64,9
Encadrement supérieur de la FPH	1 243	30,4	1 345	32,3
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 243	30,4	1 345	32,3
Total A+	119 659	38,7	121 299	39,5
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	21 657	31,5	22 732	33,1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : dans la FPE, 20,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 au 31 décembre 2013 sont des femmes.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement sur représentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

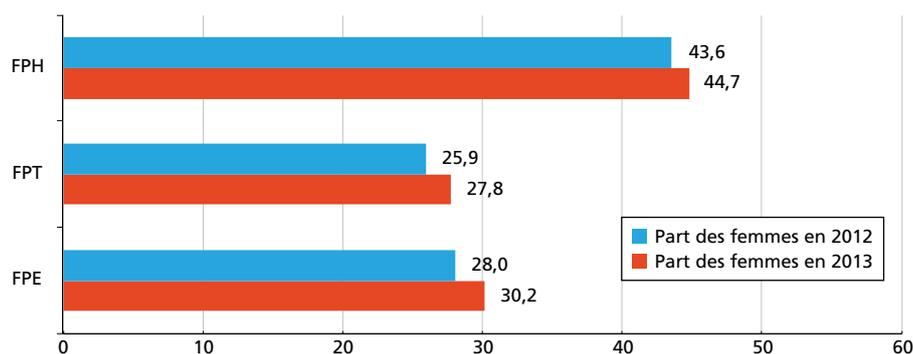
(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Féminisation et égalité professionnelle 2.4

2

Figure 2.4-7 : Part de femmes (en %) dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : dans la FPE, 30,2 % des agents relevant les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2013 sont des femmes.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Tableau 2.5-1 : Age moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	43,9	44,6	46,6	52,1	44,5
	Contractuels	37,0	36,5	40,4	39,4	37,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,5	42,9	48,2	38,1	45,0
	Total agents civils	43,2	42,4	45,2	39,9	43,3
	Militaires et militaires volontaires	39,7	37,2	27,0	25,9	34,2
	Total	43,1	40,9	41,2	39,9	42,2
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	47,0	45,7	45,5	52,4	45,6
	Contractuels	41,6	36,4	38,9	40,7	38,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	42,2	-	46,0	-	45,9
	Total	45,6	43,6	44,3	41,1	44,3
FPH	Fonctionnaires	39,0	44,7	43,9	46,4	42,9
	Contractuels	33,5	34,7	35,4	53,5	35,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,6	25,1	46,2	-	41,7
	Total	39,3	43,2	42,0	51,2	41,4
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	43,4	45,0	45,2	52,1	44,6
	Contractuels	37,4	36,2	38,2	39,8	37,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,2	42,9	46,7	38,1	44,1
	Total agents civils	42,7	42,9	43,9	40,3	43,3
	Militaires et militaires volontaires	39,7	37,2	27,0	25,9	34,2
	Total	42,6	42,1	43,2	40,3	42,8

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 39 ans.

(1) La catégorie 'autres catégories et statuts' recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Âges 2.5

2

Tableau 2.5-2 : Age moyen, part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2013 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,0	44,1	44,5	6,0	7,8	7,1	35,5	33,6	34,4
	Contractuels	37,2	38,3	37,9	37,4	29,6	32,7	20,5	20,2	20,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	46,6	44,1	45,0	5,0	9,0	7,5	43,9	33,2	37,2
	Total agents civils	43,8	43,1	43,3	11,4	11,9	11,7	33,6	31,1	32,1
	Militaires et militaires volontaires	34,5	32,2	34,2	36,9	42,5	37,8	9,0	4,0	8,2
	Total	41,5	42,7	42,2	17,5	13,0	15,1	27,7	30,1	29,0
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,4	45,8	45,6	6,4	5,7	6,0	38,3	39,2	38,8
	Contractuels	38,8	38,9	38,9	30,4	29,4	29,8	24,0	23,2	23,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	31,5	48,3	45,9	62,4	10,6	17,9	22,0	55,1	50,4
	Total	44,2	44,5	44,3	11,0	11,0	11,0	35,8	36,5	36,2
FPH	Fonctionnaires	44,6	42,5	42,9	9,1	13,4	12,5	37,2	30,0	31,4
	Contractuels	36,4	34,6	35,0	36,6	44,9	43,1	16,9	14,0	14,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,5	39,1	41,7	20,6	32,6	26,8	42,0	25,2	33,3
	Total	43,2	40,9	41,4	16,1	20,2	19,3	34,9	26,9	28,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires	45,1	44,3	44,6	6,5	8,6	7,9	36,9	34,5	35,4
	Contractuels	37,7	37,6	37,6	34,6	33,4	33,8	21,4	19,8	20,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,7	43,7	44,1	15,6	15,8	15,7	41,6	36,3	38,3
	Total agents civils	43,8	43,0	43,3	11,9	13,8	13,1	34,6	31,8	32,8
	Militaires et militaires volontaires	34,5	32,2	34,2	36,9	42,5	37,8	9,0	4,0	8,2
	Total	42,7	42,8	42,8	15,0	14,2	14,6	31,4	31,4	31,4
Privé	40,2	41,1	40,6	21,5	20,2	20,9	25,2	27,1	26,1	

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : 6 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

(1) La catégorie 'autres catégories et statuts' recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Tableau 2.5-3 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2013 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	42,9	41,4	42,3	11,5	16,9	14,0	30,6	27,0	28,9
	Épa	41,5	42,0	41,7	19,1	20,5	19,7	28,1	30,7	29,2
	Total FPE	42,7	41,5	42,2	13,0	17,5	15,1	30,1	27,7	29,0
FPT	Communes	44,3	44,3	44,3	11,6	11,7	11,6	36,4	37,2	36,7
	Départements	46,4	46,1	46,3	6,7	6,3	6,6	43,1	41,5	42,6
	Régions	46,7	46,4	46,6	4,9	5,7	5,2	41,1	41,0	41,1
	Total collectivités territoriales	45,0	44,8	44,9	10,1	10,4	10,2	38,2	38,2	38,2
	Établissements communaux	43,9	43,3	43,8	13,4	14,5	13,5	35,6	33,4	35,3
	Établissements intercommunaux	42,3	43,2	42,7	13,8	12,2	13,1	28,5	31,7	30,0
	Établissements départementaux	41,1	40,4	40,6	16,3	12,9	13,8	24,3	21,2	22,0
	Autres Épa locaux	41,8	43,8	42,8	16,9	12,5	14,8	28,0	33,9	30,9
	Total Épa	42,9	42,5	42,7	13,8	12,6	13,3	31,2	29,3	30,4
Total FPT	44,5	44,2	44,3	11,0	11,0	11,0	36,5	35,8	36,2	
FPH	Hôpitaux	40,8	43,2	41,3	20,5	16,4	19,5	26,7	35,0	28,6
	EHPA	41,6	44,0	41,9	18,3	13,6	17,7	27,8	35,3	28,8
	Autres établissements médico-sociaux	42,0	43,2	42,4	16,3	13,1	15,2	29,5	32,8	30,6
	Total FPH	40,9	43,2	41,4	20,2	16,1	19,3	26,9	34,9	28,7
Total ensemble de la fonction publique		42,8	42,7	42,8	14,2	15,0	14,6	31,4	31,4	31,4

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : 16,4 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Âges 2.5

2

Tableau 2.5-4 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	44,3	42,4	43,1	10,2	11,6	11,0	34,8	27,2	30,2
	dont A+	48,3	46,2	47,5	1,7	2,1	1,9	46,0	37,5	42,8
	Catégorie B	40,1	42,0	40,9	16,8	16,7	16,8	20,2	30,2	24,4
	Catégorie C	37,7	44,6	41,2	34,6	13,0	23,5	22,8	40,2	31,7
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,8	39,2	39,9	27,4	27,9	27,7	28,6	23,2	25,5
	Total	41,5	42,7	42,2	17,5	13,0	15,1	27,7	30,1	29,0
FPT	Catégorie A	46,6	45,0	45,6	5,7	7,6	6,9	43,2	38,6	40,4
	dont A+	53,6	50,1	51,8	1,2	2,6	1,9	72,5	58,8	65,4
	Catégorie B	44,3	43,2	43,6	10,0	11,8	11,1	36,0	32,1	33,5
	Catégorie C	43,9	44,6	44,3	11,6	11,1	11,3	34,9	37,2	36,3
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,8	41,2	41,1	29,2	25,2	26,6	29,7	30,0	29,9
	Total	44,2	44,5	44,3	11,0	11,0	11,0	35,8	36,5	36,2
FPH	Catégorie A	43,2	37,8	39,3	19,7	29,7	27,0	36,4	18,8	23,5
	dont A+	50,9	46,1	48,8	1,9	5,3	3,4	61,3	43,6	53,4
	Catégorie B	43,6	43,2	43,2	13,9	14,1	14,1	36,5	34,3	34,7
	Catégorie C	43,1	41,7	42,0	14,0	17,2	16,5	33,3	28,4	29,5
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	56,2	49,5	51,2	0,0	5,3	3,9	59,3	50,0	52,4
	Total	43,2	40,9	41,4	16,1	20,2	19,3	34,9	26,9	28,7
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,4	41,6	42,6	11,1	15,3	13,7	35,9	26,4	29,9
	dont A+	48,8	46,8	48,0	1,7	2,4	2,0	48,8	40,7	45,6
	Catégorie B	41,2	42,7	42,1	15,2	14,5	14,8	24,8	32,0	28,8
	Catégorie C	42,2	43,8	43,2	17,7	13,2	14,8	31,6	35,2	33,8
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,8	39,9	40,3	27,9	26,9	27,3	28,9	25,6	26,9
	Total	42,7	42,8	42,8	15,0	14,2	14,6	31,4	31,4	31,4

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : 36,4 % des hommes de catégorie A dans la FPH ont plus de 50 ans.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Figure 2.5-5 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (1^{ère} partie)

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A+ de la FPE	48,3	46,2	47,5	1,7	2,1	1,9	46,0	37,5	42,8
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	48,8	45,8	47,9	7,3	9,2	7,9	54,2	43,6	51,0
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,0	53,9	55,6	0,0	2,2	0,5	82,6	80,2	82,1
Ambassadeurs	60,6	58,9	60,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	57,1	57,5	0,0	0,0	0,0	90,8	95,5	91,3
Secrétaires généraux	55,3	48,6	53,4	0,0	28,6	8,0	77,8	71,4	76,0
Recteurs d'académie	55,1	57,9	56,1	0,0	0,0	0,0	88,9	100,0	93,1
Directeurs d'administration centrale	51,5	51,3	51,5	0,0	0,0	0,0	59,0	65,1	60,9
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	56,7	52,0	56,4	0,0	0,0	0,0	93,3	100,0	93,8
Autres corps de direction	53,6	52,7	53,4	0,0	0,2	0,0	73,6	72,0	73,2
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	48,9	49,0	48,9	0,0	0,0	0,0	48,2	48,8	48,4
Directeur de projet et expert de haut niveau	54,4	54,2	54,3	0,0	0,0	0,0	81,3	77,4	79,8
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,8	51,3	50,2	0,0	0,0	0,0	45,8	62,5	50,0
Directeurs d'administration territoriale	54,1	53,8	54,0	0,0	0,0	0,0	77,1	79,3	77,6
Administrateurs généraux des finances publiques	55,7	53,6	55,2	0,0	0,6	0,1	84,3	78,5	83,0
Autres emplois et corps de direction	55,9	55,7	55,8	0,0	0,0	0,0	83,4	91,8	85,2
Encadrement supérieur	46,4	43,6	45,5	10,7	12,0	11,1	44,7	34,5	41,4
Corps Ena de conception et management	48,7	46,7	48,1	3,4	4,4	3,7	49,3	42,2	47,2
Ingénieurs	44,8	40,0	43,4	20,5	20,0	20,3	44,5	24,7	38,9
Commissaires de Police	45,5	40,4	44,2	5,4	13,6	7,6	35,3	21,9	31,8
Administrateurs Insee	42,4	44,0	42,9	22,2	17,9	20,8	35,4	44,1	38,3
Architectes et urbanistes de l'État	49,4	44,4	47,2	2,4	4,4	3,3	50,7	30,4	42,0
Conservateurs généraux du patrimoine	50,4	47,2	48,7	5,3	10,0	7,8	62,7	49,5	55,7
Autres corps d'encadrement supérieur	47,3	43,2	45,5	0,0	0,0	0,0	38,2	11,1	26,2
Inspection, contrôle et expertise	51,9	46,6	48,9	1,6	4,1	3,0	64,7	44,0	53,2
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,7	46,2	49,1	2,6	6,2	3,9	58,7	41,5	52,5
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,3	45,6	47,7	1,3	4,0	3,0	62,1	40,2	48,4
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena)	55,7	52,8	54,8	1,5	2,4	1,8	83,1	70,1	78,9
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	52,1	49,8	50,6	0,6	3,9	2,7	65,6	56,1	59,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : dans la FPE, 82,1 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 ont 50 ans ou plus.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Âges 2.5

2

Figure 2.5-5 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France [2^{ème} partie]

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	47,8	46,2	47,2	1,0	0,9	0,9	42,8	35,2	40,1
Chercheurs	47,4	47,3	47,3	0,9	0,7	0,8	41,4	41,3	41,4
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,0	51,7	52,7	0,0	0,1	0,0	63,2	58,0	62,0
Maîtres de conférence	44,3	44,0	44,2	1,7	1,2	1,5	28,5	25,2	27,1
Inspecteurs de l'enseignement	53,6	52,7	53,2	0,0	0,0	0,0	72,0	68,5	70,6
Catégorie A+ de la FPT	53,6	50,1	51,8	1,2	2,6	1,9	72,5	58,8	65,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	52,9	48,3	51,6	1,2	4,0	2,0	70,3	52,1	65,3
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	52,6	49,4	51,7	0,1	0,7	0,3	66,5	58,3	64,2
Encadrement supérieur de la FPT	53,0	48,1	51,6	1,4	4,6	2,3	71,0	50,9	65,4
Administrateurs territoriaux	50,1	46,2	48,5	4,5	8,9	6,3	57,9	45,6	52,8
Administrateur hors classe	54,1	51,1	53,3	0,4	0,0	0,3	72,8	63,7	70,2
Administrateur	46,5	44,5	45,5	8,1	12,1	10,1	44,9	39,2	42,1
Ingénieurs territoriaux en chef	54,1	50,0	53,3	0,2	0,1	0,2	76,0	56,4	72,0
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	56,2	52,1	55,5	0,1	0,0	0,1	85,3	68,4	82,3
Ingénieur en chef de classe normale	53,0	49,2	52,2	0,3	0,2	0,2	71,3	51,7	67,0
Médecins territoriaux	56,3	50,8	51,9	1,1	2,0	1,8	80,8	61,5	65,5
Catégorie A+ de la FPH	50,9	46,1	48,8	1,9	5,3	3,4	61,3	43,6	53,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,9	46,1	48,8	1,9	5,3	3,4	61,3	43,6	53,4
Emplois de direction	51,2	45,9	48,6	2,5	5,9	4,2	63,5	43,4	53,7
Directeur d'hôpital (DH)	51,4	46,6	49,3	2,6	4,3	3,3	63,3	44,9	55,5
DH, Emplois fonctionnels	54,2	51,1	53,6	0,0	2,8	0,6	72,4	66,7	71,2
DH, Hors classe	53,6	49,0	51,7	0,2	0,1	0,2	71,6	52,3	63,5
DH, Classe normale	41,1	39,3	40,2	13,8	15,6	14,8	25,4	22,5	23,9
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,8	45,1	47,4	2,3	8,1	5,7	63,9	41,3	50,5
D3S, Emplois fonctionnels	56,5	46,5	52,5	0,0	0,0	0,0	83,3	75,0	80,0
D3S, Hors classe	54,3	49,0	51,4	0,0	0,0	0,0	78,3	54,4	65,3
D3S, Classe normale	45,8	41,5	43,0	5,5	15,6	12,1	43,1	29,1	34,0
Encadrement supérieur de la FPH	50,2	47,1	49,2	0,6	2,1	1,0	55,8	44,8	52,3
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,2	47,1	49,2	0,6	2,1	1,0	55,8	44,8	52,3
Total A+	48,8	46,8	48,0	1,7	2,4	2,0	48,8	40,7	45,6
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,5	46,5	49,2	4,3	6,6	5,1	60,7	45,7	55,7

Source : SIAFP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Les titulaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : dans la FPE, 82,1 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 ont 50 ans ou plus.

(1) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(2) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Figure 2.5-6 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE au 31 décembre 2013 en France

	Moyenne d'âge (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	Épa	Ministères	Épa	Ministères	Épa
Affaires étrangères	45,6	45,5	10,1	3,0	40,1	37,5
Agriculture, alimentation et forêt	46,4	41,6	5,2	18,4	40,8	26,9
Ministères économique et financier	47,7	44,6	5,3	14,6	50,3	41,0
Culture et Communication	48,5	43,4	4,4	13,2	50,5	32,1
Défense	36,4	41,9	32,6	23,8	15,8	35,3
Écologie, développement durable et énergie	46,4	45,7	7,4	8,0	44,8	41,8
Éducation nationale	42,9	34,1	10,2	46,7	29,0	12,7
Enseignement supérieur et Recherche	46,7	42,3	7,3	18,0	40,3	30,2
Intérieur et outre-mer	39,9	43,3	18,4	11,9	21,0	31,2
Justice	43,2	44,8	11,8	7,1	30,8	33,2
Services du Premier ministre	46,1	43,9	9,3	13,2	42,7	37,7
Ministères sociaux	48,4	44,0	5,0	8,9	53,4	33,3
Total	42,3	41,7	14,0	19,7	28,9	29,2

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

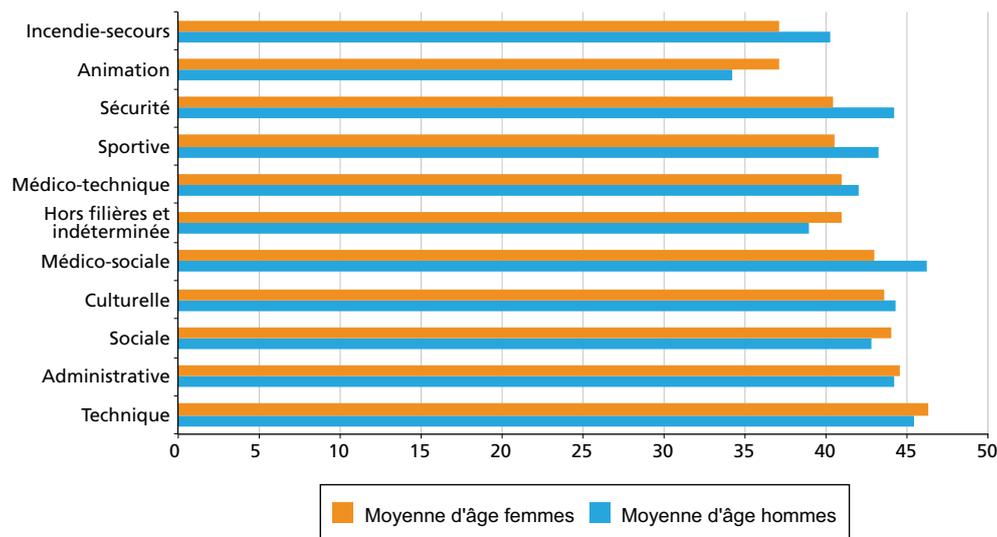
Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable et énergie.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Âges 2.5

2

Figure 2.5-7 : Age moyen des agents de la FPT (*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2013 en France



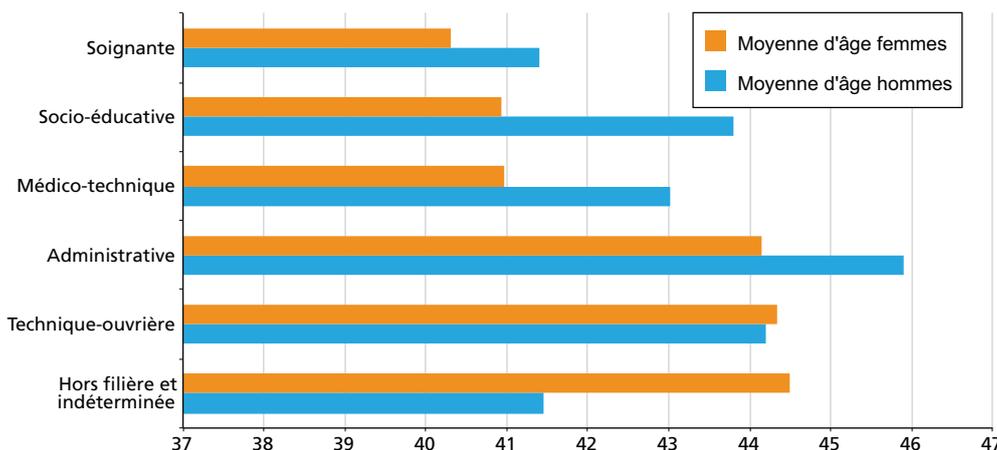
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

Figure 2.5-8 : Age moyen des agents de la FPH (*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2013 en France



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors médecins et internes.

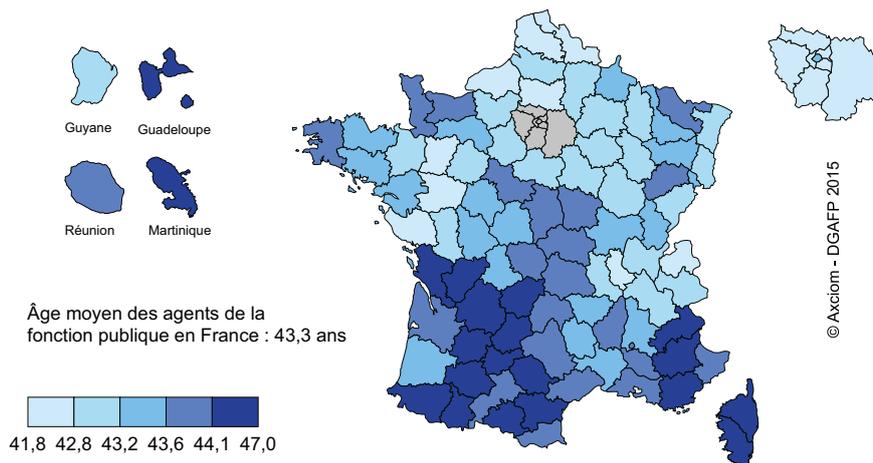
(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

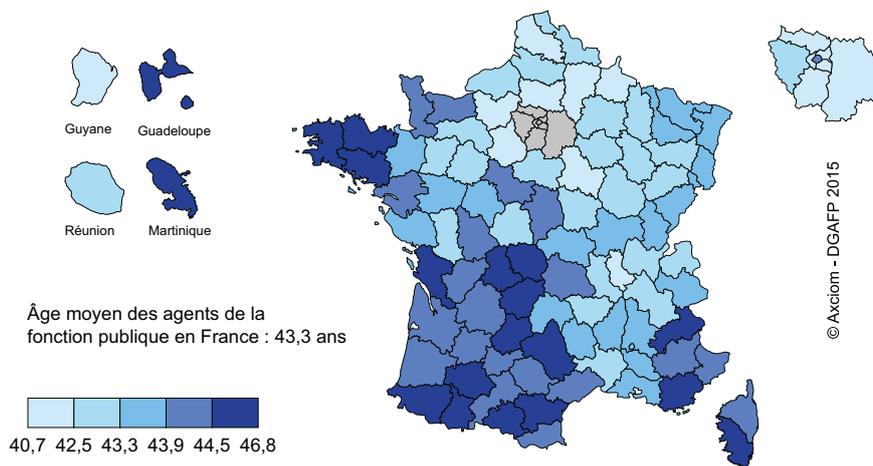
2.5 Âges

Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2013



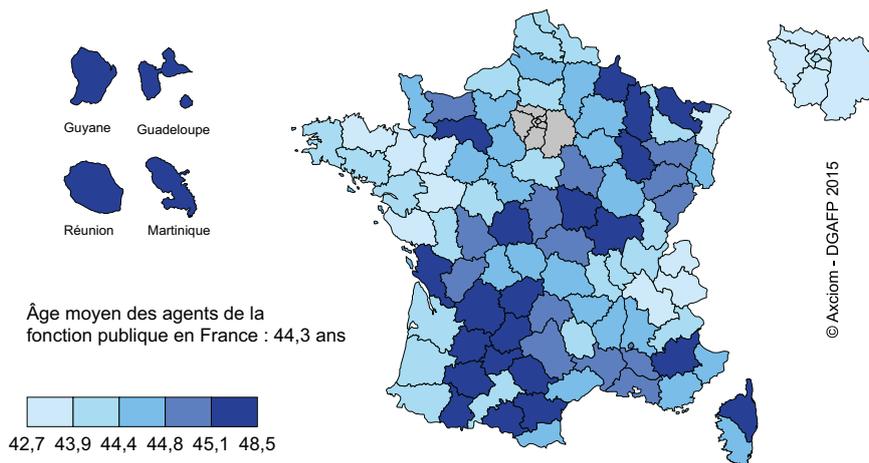
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Agents civils. FPE + FPT + FPH.

Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2013



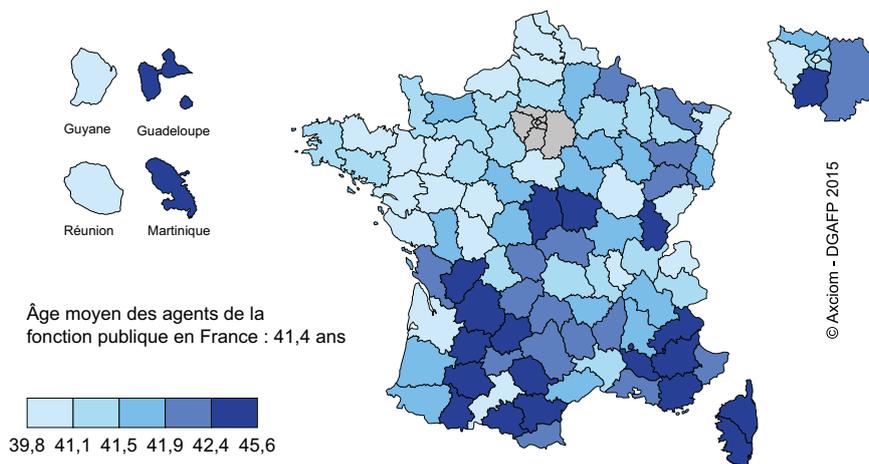
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. Agents civils. FPE.

Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. FPT.

Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2013



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
Champ : emplois principaux. FPH.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.6 Travailleurs handicapés

Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011
[en %]

Sans emploi	62
En emploi	38
Dont :	
<i>Fonction publique de l'État</i>	3
<i>Fonction publique territoriale</i>	4
<i>Fonction publique hospitalière</i>	2
<i>Ensemble de la fonction publique</i>	8
<i>Secteur privé</i>	26
<i>Non salarié</i>	2
<i>Non renseigné</i>	2
Ensemble	100

Source : Module ad-hoc «Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», enquête emploi 2011, Insee.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 3 % des individus âgés de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative sont en emploi dans la fonction publique de l'État.

Figure 2.6-2 : Répartition des agents dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi dans la fonction publique en 2011
[en %]

Emploi en milieu «protégé» <i>(ESAT, CAT, emploi spécifique aux travailleurs handicapés dans la fonction publique)</i>	8
Emploi ordinaire	87
Non renseigné	5
Ensemble	100

Source : Module ad-hoc «Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap», enquête emploi 2011, Insee.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 87 % des agents de la fonction publique de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative occupent un emploi ordinaire.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Travailleurs handicapés 2.6

2

Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2013

	Au 1 ^{er} janvier 2013			Évolution 2013/2012		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*) (en %)	Taux légal d'emploi (**) (en %)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (en points de %)	Taux légal d'emploi (en points de %)
FPE ⁽¹⁾	69 655	3,65	3,84	8,1	0,27	0,28
<i>dont FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i>	43 176	5,35	5,59	2,5	0,12	0,11
FPT	88 526	5,58	5,97	7,2	0,28	0,31
FPH	49 605	5,08	5,34	4,2	0,15	0,13
Total fonction publique⁽²⁾	207 786	4,65	4,92	6,8	0,25	0,27
Champ FIPHP hors Fonction publique ⁽³⁾	2 123	3,18	3,47	1,2	0,15	0,18
Total FIPHP⁽³⁾	209 909	4,62	4,90	6,7	0,25	0,27

Source : FIPHP, campagnes de déclaration 2013 et 2014.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(**) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,92 % début 2013) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (4,90 % début 2013).

(3) Comprend La Poste jusqu'au 31/12/2011, les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, etc.

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2013

	Au 1 ^{er} janvier 2013				Évolution 2013/2012			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre équivalents bénéficiaires (%)	Taux légal d'emploi (*) (en points de %)
Ministères	1 705 580	60 529	2 736	3,71	-0,4	7,8	8,4	0,28
Établissements publics	203 858	9 102	1 029	4,97	4,0	10,0	-2,9	0,21
FPE⁽¹⁾	1 909 438	69 631	3 765	3,84	0,1	8,0	5,0	0,28
<i>Dont : FPE⁽¹⁾ hors Éducation</i>	<i>805 618</i>	<i>43 152</i>	<i>1 939</i>	<i>5,59</i>	<i>0,0</i>	<i>2,4</i>	<i>-6,5</i>	<i>0,11</i>
Collectivités territoriales	1 206 306	70 141	4 652	6,20	1,0	6,8	11,0	0,35
Épa locaux	378 843	18 385	1 457	5,24	4,6	8,6	12,3	0,20
FPT	1 585 149	88 526	6 109	5,97	1,9	7,2	11,3	0,31
Hôpitaux	859 433	44 503	2 060	5,42	1,1	3,6	-4,4	0,11
Autres	117 374	5 102	493	4,77	1,7	10,4	-0,5	0,33
FPH	976 807	49 605	2 553	5,34	1,2	4,2	-3,6	0,13
Total ensemble de la fonction publique⁽²⁾	4 471 394	207 762	12 428	4,92	0,9	6,7	6,0	0,27

Source : FIPHP, campagnes de déclaration 2013 et 2014.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,92 % début 2013) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (4,90 % début 2013).

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.6 Travailleurs handicapés

Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE aux 1^{er} janvier 2013

	Au 1 ^{er} janvier 2013				Évolution 2013/2012			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre équivalents bénéficiaires (en %)	Taux légal d'emploi (*) (en points de %)
Affaires étrangères et européennes	7 905	341	82	5,35	6,3	1,5	-27,9	-0,69
Alimentation, agriculture et pêche	31 940	1 482	18	4,70	2,2	7,5	-58,4	0,15
Ministères économique et financier	151 589	8 383	106	5,60	-0,9	2,3	7,2	0,18
Culture et Communication	11 116	524	8	4,79	-0,5	6,1	8,9	0,30
Défense	62 672	3 967	212	6,67	-3,5	-12,7	13,6	-0,62
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	60 089	4 183	108	7,14	-8,2	-2,2	-18,2	0,41
<i>Hors Aviation civile</i>	49 046	3 547	97	7,43	-9,7	-2,5	-22,1	0,50
<i>Aviation civile</i>	11 043	636	10	5,85	-1,1	-0,3	56,3	0,08
Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	1 103 820	26 479	1 826	2,56	0,1	18,7	20,9	0,40
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	177 309	10 528	337	6,13	-0,9	1,1	-1,2	0,12
Justice et Libertés	74 761	3 145	26	4,24	0,5	13,6	32,1	0,49
Ministères sociaux	21 690	1 411	13	6,57	0,8	2,5	-80,0	-0,14
<i>Santé et Sports</i>	11 023	666	7	6,10	1,2	8,1	-87,1	-0,02
<i>Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville</i>	10 667	745	7	7,05	0,5	-2,1	-56,2	-0,27
Services du Premier ministre	2 689	86	1	3,23	53,2	4,9	-89,6	-1,87
Total ministères	1 705 580	60 529	2 736	3,71	-0,4	7,8	8,4	0,28
Caisse des dépôts et consignations	5 706	259	85	6,03	2,3	8,8	-17,0	-0,07
CNRS	25 330	984	16	3,95	-0,7	7,0	-4,7	0,27
INRA	8 644	523	55	6,68	-1,2	3,4	14,4	0,35
Inria	2 591	47	4	1,97	0,3	38,2	124,7	0,58
Inserm	5 550	229	14	4,37	1,7	7,0	52,6	0,29
IRD	1 720	32	2	1,98	2,9	28,0	-21,4	0,33
Météo France	3 236	297	0	9,18	-7,3	-4,2	-100,0	0,10
Institut français Sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 135	21	2	2,03	1,2	5,0	64,5	0,13
INR en Sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 156	31	3	2,94	0,4	6,9	-3,3	0,15
Pôle emploi	46 856	3 072	180	6,94	3,8	7,7	-9,5	0,18
Autres établissements publics ⁽²⁾	101 934	3 607	669	4,20	6,6	15,3	-0,1	0,22
Total établissements publics ⁽²⁾	203 858	9 102	1 029	4,97	4,0	10,0	-2,9	0,21
Total FPE ^{(1) (2)}	1 909 438	69 631	3 765	3,84	0,1	8,0	5,0	0,28
Total FPE ^{(1) (2)} hors Éducation	805 618	43 152	1 939	5,59	0,0	2,4	-6,5	0,11

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2013 et 2014.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,92 % début 2013) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (4,90 % début 2013).

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Travailleurs handicapés 2.6

2

Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2013 (en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Ouvriers d'État	Total	Part de Femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C				
Total ministères	31,6	24,4	33,5	8,7	1,8	100,0	52,2
Total établissements publics ⁽²⁾	14,7	15,1	17,9	50,7	1,5	100,0	57,6
Total FPE ^{(1) (2)}	29,4	23,2	31,5	14,2	1,7	100,0	52,9
<i>Total FPE ^{(1) (2)} hors Éducation</i>	<i>10,5</i>	<i>33,5</i>	<i>41,7</i>	<i>11,5</i>	<i>2,8</i>	<i>100,0</i>	<i>42,3</i>
Collectivités territoriales	2,5	7,1	82,8	7,6		100,0	52,6
Épa locaux	3,1	7,5	79,7	9,7		100,0	45,9
Total FPT	2,6	7,2	82,1	8,1		100,0	51,2
Hôpitaux	8,3	18,4	68,7	4,6		100,0	75,0
Autres	4,6	8,6	67,3	19,5		100,0	70,6
Total FPH	7,9	17,4	68,6	6,1		100,0	74,5
Total ensemble de la fonction publique ⁽²⁾	13,0	15,1	61,7	9,7	0,6	100,0	57,3

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,92 % début 2013) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,90 % début 2013).

Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier ⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2013

	En nombre			Évolution par rapport à 2012 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ^{(2) (3)}	42	71	113	50,0	-11,3	4,6
FPT	922	663	1 585	45,7	30,8	39,0
FPH	280	607	887	15,2	35,2	28,2
Total ensemble de la fonction publique ⁽³⁾	1 244	1 341	2 585	37,6	29,4	33,2

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux Épa, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (4,92 % début 2013) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (4,90 % début 2013).

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.7 Temps partiel

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2013 en France

		Total effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 529 415	3 026	22 834	5 192	9 388	94 145	42 229	176 814	11,6
	Femmes	913 317	1 594	19 587	4 266	7 946	85 326	36 674	155 393	17,0
	Hommes	616 098	1 432	3 247	926	1 442	8 819	5 555	21 421	3,5
	dont fonctionnaires enseignants	765 449	1 005	16 764	2 239	6 652	24 678	27 882	79 220	10,3
	Femmes	507 637	647	14 784	1 783	5 619	22 923	23 993	69 749	13,7
	Hommes	257 812	358	1 980	456	1 033	1 755	3 889	9 471	3,7
	Contractuels	370 416	20 752	50 340	13 588	17 884	34 993	12 220	149 777	40,4
	Femmes	225 906	11 439	36 835	9 889	12 109	27 076	8 369	105 717	46,8
	Hommes	144 510	9 313	13 505	3 699	5 775	7 917	3 851	44 060	30,5
	Autres catégories et statuts (2)	175 857	3 222	7 112	2 674	3 905	6 084	6 052	29 049	16,5
Femmes	109 438	1 917	5 930	1 993	3 101	5 047	4 962	22 950	21,0	
Hommes	66 419	1 305	1 182	681	804	1 037	1 090	6 099	9,2	
FPT	Fonctionnaires (2)	1 453 109	19 343	36 146	29 576	28 675	116 030	61 557	291 327	20,0
	Femmes	846 220	15 048	28 170	23 293	23 334	106 055	56 858	252 758	29,9
	Hommes	606 889	4 295	7 976	6 283	5 341	9 975	4 699	38 569	6,4
	Contractuels	362 826	67 275	32 012	22 754	21 328	21 616	15 014	179 999	49,6
	Femmes	243 719	48 973	24 808	17 816	17 075	17 990	12 048	138 710	56,9
	Hommes	119 107	18 302	7 204	4 938	4 253	3 626	2 966	41 289	34,7
	Autres catégories et statuts (1)	62 810	4 179	3 112	5 566	5 158	3 382	1 701	23 098	36,8
Femmes	53 929	2 943	2 162	4 522	4 267	2 892	1 524	18 310	34,0	
Hommes	8 881	1 236	950	1 044	891	490	177	4 788	53,9	
FPH	Fonctionnaires	836 041	4 875	20 718	5 742	6 357	124 090	15 357	177 139	21,2
	Femmes	675 667	3 774	19 290	5 185	5 536	119 364	14 388	167 537	24,8
	Hommes	160 374	1 101	1 428	557	821	4 726	969	9 602	6,0
	Contractuels	198 708	10 276	15 063	3 871	3 785	15 221	3 001	51 217	25,8
	Femmes	155 775	7 045	11 973	3 237	3 263	14 018	2 595	42 131	27,0
	Hommes	42 933	3 231	3 090	634	522	1 203	406	9 086	21,2
	Autres catégories et statuts (1)	117 958	14 183	3 636	5 386	2 964	3 947	1 193	31 309	26,5
Femmes	61 150	5 737	1 843	2 792	1 777	2 975	719	15 843	25,9	
Hommes	56 808	8 446	1 793	2 594	1 187	972	474	15 466	27,2	
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5 107 140	147 131	190 973	94 349	99 444	419 508	158 324	1 109 729	21,7
	Femmes	3 285 121	98 470	150 598	72 993	78 408	380 743	138 137	919 349	28,0
	Hommes	1 822 019	48 661	40 375	21 356	21 036	38 765	20 187	190 380	10,4
	dont titulaires	3 818 565	27 244	79 698	40 510	44 420	334 265	119 143	645 280	16,9
	Femmes	2 435 204	20 416	67 047	32 744	36 816	310 745	107 920	575 688	23,6
	Hommes	1 383 361	6 828	12 651	7 766	7 604	23 520	11 223	69 592	5,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La catégorie 'autres catégories et statuts' recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Temps partiel 2.7

2

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)	Titulaires en CPA	Part de CPA parmi les fonctionnaires de 58 ans et + (en %)
Femmes					
Catégorie A	616 936	86 549	14,0	327	0,7
Catégorie B	139 237	31 453	22,6	113	0,6
Catégorie C	156 642	37 317	23,8	90	0,4
Catégorie indéterminée	502	74	14,7	-	-
Total	913 317	155 393	17,0	530	0,6
Hommes					
Catégorie A	372 207	12 483	3,4	192	0,4
Catégorie B	156 107	4 626	3,0	33	0,3
Catégorie C	87 209	4 028	4,6	17	0,2
Catégorie indéterminée	575	284	49,4	-	-
Total	616 098	21 421	3,5	242	0,3
Ensemble					
Catégorie A	989 143	99 032	10,0	519	0,5
Catégorie B	295 344	36 079	12,2	146	0,5
Catégorie C	243 851	41 345	17,0	107	0,3
Catégorie indéterminée	1 077	358	33,2	-	-
Total	1 529 415	176 814	11,6	772	0,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

CPA : cessation progressive d'activité. En 2013, seuls les agents de 58 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	82 554	18 623	22,6
Catégorie B	132 379	37 538	28,4
Catégorie C	630 989	196 391	31,1
Catégorie indéterminée	298	206	69,1
Total	846 220	252 758	29,9
Hommes			
Catégorie A	49 625	2 565	5,2
Catégorie B	74 025	6 572	8,9
Catégorie C	483 085	29 335	6,1
Catégorie indéterminée	154	97	63,0
Total	606 889	38 569	6,4
Ensemble			
Catégorie A	132 179	21 188	16,0
Catégorie B	206 404	44 110	21,4
Catégorie C	1 114 074	225 726	20,3
Catégorie indéterminée	452	303	67,0
Total	1 453 109	291 327	20,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.7 Temps partiel

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France

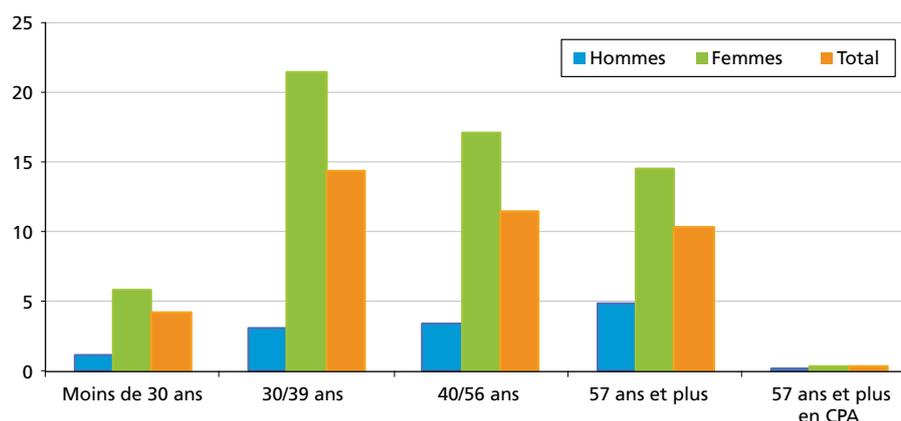
	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	172 532	41 142	23,8
Catégorie B	165 967	51 499	31,0
Catégorie C	337 143	74 890	22,2
Catégorie indéterminée	25	6	24,0
Total	675 667	167 537	24,8
Hommes			
Catégorie A	31 817	1 925	6,1
Catégorie B	31 548	2 439	7,7
Catégorie C	97 001	5 236	5,4
Catégorie indéterminée	8	ns	ns
Total	160 374	9 602	6,0
Ensemble			
Catégorie A	204 349	43 067	21,1
Catégorie B	197 515	53 938	27,3
Catégorie C	434 144	80 126	18,5
Catégorie indéterminée	33	8	24,2
Total	836 041	177 139	21,2

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France [en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

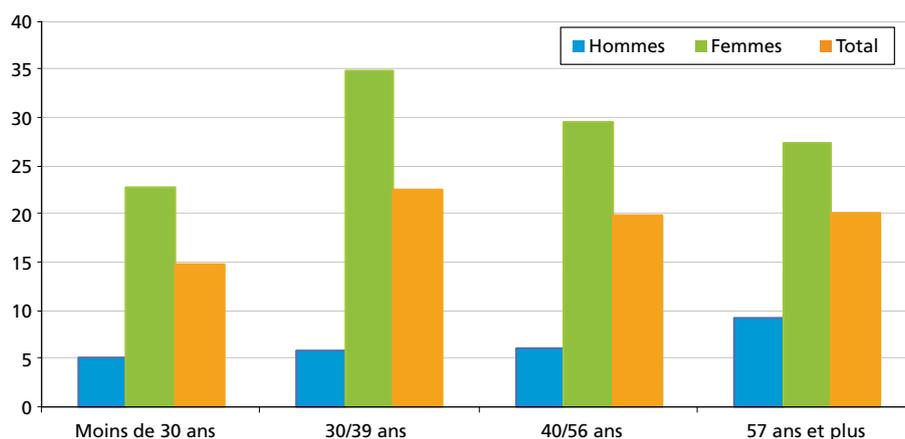
CPA : cessation progressive d'activité. En 2012, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont en CPA.

Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

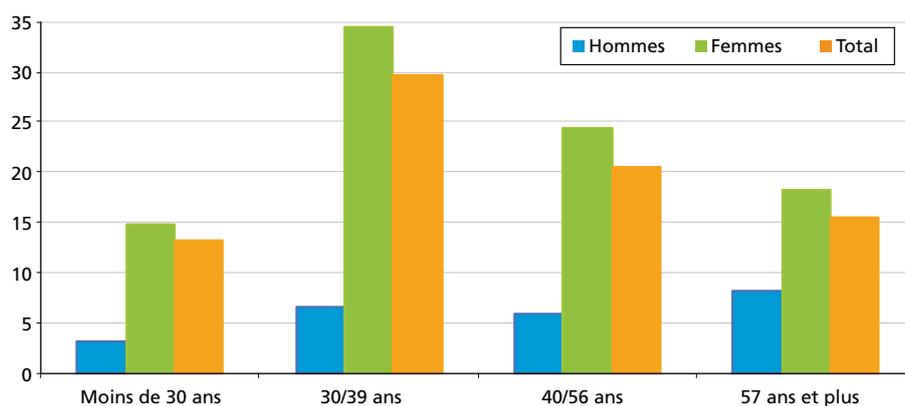
Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 5,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 9,1 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France

[en %]



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,2 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 8,3 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.8 Niveaux de diplôme

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2013 ⁽¹⁾ en France métropolitaine [en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	3,2	23,0	27,8	46,0
		F	1,1	5,8	16,8	76,3
		total	2,1	14,0	22,0	61,9
	30-49 ans	H	1,2	14,3	21,7	62,8
		F	1,5	5,7	11,8	81,1
		total	1,4	9,6	16,3	72,7
	50 ans et plus	H	2,5	27,3	13,8	56,3
		F	2,5	19,3	22,0	56,3
		total	2,5	22,8	18,4	56,3
	Tous âges	H	1,9	19,3	20,2	58,6
		F	1,7	9,9	15,6	72,8
		Ensemble FPE	1,8	14,2	17,7	66,4
FPT	15-29 ans	H	12,0	37,7	28,5	21,8
		F	3,8	24,9	28,2	43,1
		total	7,2	30,3	28,3	34,2
	30-49 ans	H	13,2	42,6	18,8	25,3
		F	12,0	35,1	18,5	34,4
		total	12,4	37,9	18,6	31,0
	50 ans et plus	H	17,9	58,1	9,3	14,6
		F	17,3	53,8	12,2	16,7
		total	17,6	55,4	11,1	15,9
	Tous âges	H	14,8	47,7	16,5	21,0
		F	13,1	40,9	17,2	28,8
		Ensemble FPT	13,8	43,5	16,9	25,8
FPH	15-29 ans	H	3,7	16,7	40,8	38,8
		F	1,2	27,0	23,3	48,5
		total	1,8	24,8	27,0	46,4
	30-49 ans	H	5,2	33,7	11,7	49,5
		F	5,1	31,7	14,5	48,6
		total	5,2	32,1	13,9	48,8
	50 ans et plus	H	9,1	36,9	4,7	49,2
		F	11,4	40,9	9,9	37,8
		total	10,9	40,0	8,8	40,3
	Tous âges	H	6,1	31,6	14,9	47,4
		F	6,2	33,5	14,8	45,5
		Ensemble FPH	6,2	33,1	14,8	45,9
Ensemble de la fonction publique	15-29 ans	H	9,2	34,0	24,4	32,5
		F	4,7	25,3	27,3	42,7
		total	7,2	30,1	25,7	37,0
	30-49 ans	H	13,5	34,4	16,6	35,5
		F	10,1	28,8	19,6	41,5
		total	11,9	31,8	18,0	38,2
	50 ans et plus	H	17,4	50,5	10,1	22,0
		F	17,3	47,3	14,2	21,2
		total	17,4	48,9	12,1	21,6
	Tous âges	H	13,6	38,5	16,5	31,4
		F	11,1	33,3	19,6	36,0
		Ensemble FP	12,5	36,1	17,9	33,5

Source : Enquête emploi 2013, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Suite à la refonte de l'enquête Emploi en 2013 et à l'amélioration de l'identification des agents des différents versants de la fonction publique, ces données ne sont pas comparables avec celles des rapports antérieurs.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2013.

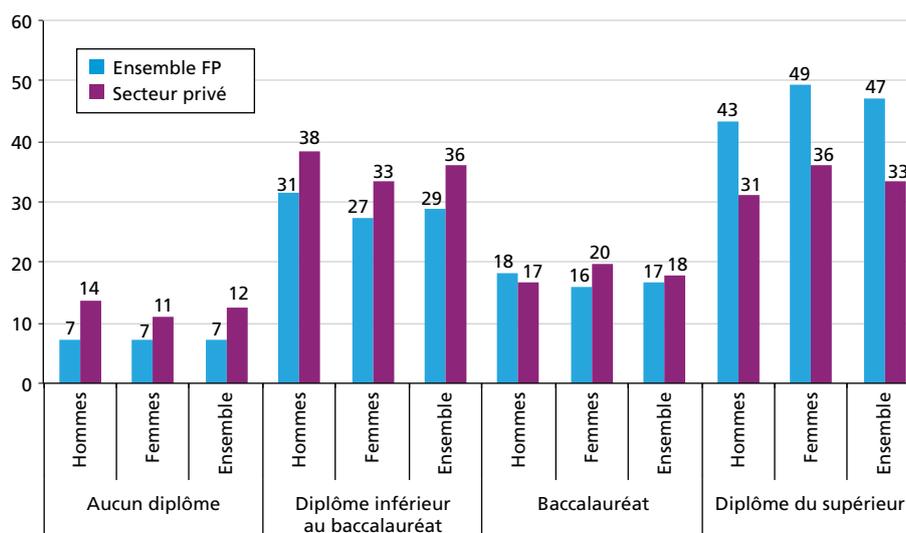
Note de lecture : 46,0 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

Niveaux de diplôme 2.8

2

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2013 ⁽¹⁾



Source : Enquête emploi 2013, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Suite à la refonte de l'enquête Emploi en 2013 et à l'amélioration de l'identification des agents des différents versants de la fonction publique, ces données ne sont pas comparables avec celles des rapports antérieurs.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2013.

Note de lecture : 43 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 30% des hommes en emploi dans le secteur privé en 2012 sont diplômés du supérieur.

Voies de recrutement externe

Recrutements externes (avec et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État **3.1**

Recrutements déconcentrés externes
(avec et sans concours) des agents titulaires
dans la fonction publique de l'État **3.2**

Recrutement externe
dans la fonction publique territoriale **3.3**

Recrutement externe niveau attaché
dans la fonction publique **3.4**

Recrutement externe niveau administrateur
dans la fonction publique **3.5**

Présentation

Conformément au statut général de la fonction publique, le recrutement des agents de la fonction publique s'effectue sur concours, garantissant l'égal accès aux emplois. C'est un des principes fondamentaux de la Constitution et du statut général de la fonction publique qui remonte à la déclaration des droits de l'homme et du citoyen « tous les citoyens sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leur vertu et de leurs talents ».

A - Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État :

Les concours (voir définitions) sont organisés pour des recrutements externes ou internes, annoncés au journal officiel de la république française. Depuis 2006, les modes de recrutement se sont diversifiés avec notamment la création des PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières des fonctions publiques hospitalières, Territoriale et de l'État) et du 3^{ème} concours.

Il existe désormais également des possibilités de recrutement externe sans concours (recrutements directs) dans les corps ne nécessitant pas de qualification particulière (échelle 2 de la catégorie C). Ces recrutements sont réalisés dans le cadre de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État ou de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale.

Ces recrutements sans concours sont à différencier des recrutements internes de fonctionnaires à l'occasion de campagnes de titularisation d'agents contractuels comme dans le cas de la loi du 12 mars 2012 (dite Sauvadet) sur l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ou entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Agriculture et Pêche** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (ONIC).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC).

- **Ministère de l'Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

- **Ministères économique et financier** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).

- **Ministères sociaux** : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA)

- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.

- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

Encadrement dans la fonction publique de l'État

Le concours d'accès aux **Instituts régionaux d'administration (IRA)** est le principal mode de recrutement des attachés d'administration des différents ministères. Les lauréats des concours externe, interne et du 3^{ème} concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

À la sortie de l'École nationale d'administration (ÉNA), les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

B - Voies d'accès à la fonction publique territoriale :

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant

dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue à partir de 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2013 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

- **Le recrutement direct, en catégorie C** : certains agents ont la possibilité d'être recrutés sans concours en tant que titulaire de catégorie C, dans des cadres d'emploi dont le grade initial est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Cadres d'emplois concernés : adjoint administratif 2^{ème} classe, adjoint technique 2^{ème} classe, adjoint technique 2^{ème} classe des établissements d'enseignement, agent social 2^{ème} classe, adjoint d'animation 2^{ème} classe, adjoint du patrimoine 2^{ème} classe.

Encadrement dans la fonction publique territoriale

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emploi administratif de catégorie A. Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux ou secrétaires des communes, ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratifs, financier, économique, sanitaire, social, culturel et de l'animation.

Ils sont recrutés par concours interne, externe et troisième concours, et commencent par suivre une formation d'intégration d'une durée de cinq jours dans l'une des quatre Écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (ÉNACT).

Les administrateurs territoriaux sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions. Aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ÉNA. À l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'institut national des études territoriales (Inet).

C – les voies d'accès à la fonction publique hospitalière :

Dans la fonction publique hospitalière, les concours de personnel de direction et de praticien hospitaliers sont organisés par le Centre national de gestion (CNG) décret 2006-1221 du 5 octobre 2006).

Pour les praticiens hospitaliers, le concours national organisé sur une base annuelle donne lieu à publication d'une liste d'aptitude unique, établie par discipline, spécialité et par type d'épreuve. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, pour chaque session, les disciplines et spécialités ouvertes au concours.

Les candidats ne peuvent se présenter, pour une même session, qu'à un seul type d'épreuves et dans une seule spécialité.

La durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à quatre ans.

Il n'existe pas encore de centralisation des données statistiques relatives aux concours externes d'accès aux corps et emploi de la fonction publique hospitalière.

Encadrement dans la fonction publique hospitalière

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats inter hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux candidats âgés de 45 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours, titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe de l'ÉNA ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de

formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (article 4-1 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005). A l'issue du concours, ils sont formés pendant 27 mois à l'École des Hautes Etudes de Santé Publique (EHESP).

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux* exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves est ouvert dans les mêmes conditions que celui des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1° du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007). A l'issue du concours, ils sont formés à l'EHESP pendant 24 mois.

* Nouveau corps qui se substitue par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ».

D – sources et méthode

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats **présents** (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des **admis** (sur liste principale) et des **recrutés** (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Les **Admis** aux concours de la FPE et de la FPT sont dans des situations différentes. Dans la FPE, ils sont

directement recrutés. Dans le cas de la fonction publique territoriale, contrairement à la fonction publique de l'État, les lauréats sont admis sur liste d'aptitude et la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. L'inscription sur une liste d'aptitude a valeur nationale, et permet aux candidats de postuler sur tout le territoire, bien que leur concours ait été organisé à l'échelle départementale. Mais cette liste a une durée de validité d'un an renouvelable deux fois au maximum, au-delà de laquelle les lauréats qui n'ont pas trouvé de poste perdent le bénéfice du concours. Ils sont qualifiés alors de « reçus-collés ».

Sélectivité : indicateur de la plus ou moins grande concurrence entre les candidats calculé comme le rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis. Cet indicateur n'est pas représentatif du taux d'échec ou réussite globale de l'ensemble des concours de la fonction publique dans la mesure où un même candidat peut participer à plusieurs concours. Ainsi, si le nombre de postes « pourvus » peut se sommer en principe sans double compte, les candidats présents et admis à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.

Postes reversés des emplois réservés : (voir définitions)

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème - Voies de recrutement externe

3 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2013

	Postes offerts		Admis		dont femmes		Recrutés		dont femmes	
	Nombre 2013	Évolution 2013/2012	Nombre 2013	Évolution 2013/2012	(%)	Évolution 2013/2012 ⁽³⁾	Nombre 2013	Évolution 2013/2012	(%)	Évolution 2013/2012 ⁽³⁾
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	29 817	19,3 %	27 435	15,4 %	65,7 %	-	28 464	14,0 %	65,6 %	-
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats partiels) ⁽²⁾	28 916	19,1 %	26 534	15,1 %	65,7 %	19,5 %	27 563	5,5 %	65,6 %	18,5 %
Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	26 610	21,5 %	24 628	18,4 %	66,0 %	24,5 %	25 684	16,5 %	66,0 %	23,0 %
Concours unique	1 360	10,4 %	1 257	12,6 %	54,8 %	1,0 %	1 257	11,0 %	53,6 %	-1,9 %
3 ^{ème} concours	507	29,0 %	447	30,3 %	67,8 %	34,1 %	444	26,1 %	67,6 %	32,2 %
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	1 049	-6,2 %	813	-29,0 %	83,0 %	-55,7 %	789	-27,1 %	80,7 %	-56,4 %
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	291	-20,1 %	290	-23,9 %	52,2 %	-91,5 %	290	-19,4 %	56,5 %	-90,2 %

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2012 le ministère de l'Éducation nationale et de l'Intérieur et en 2013 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie. Les résultats partiels portent en 2012 sur 475 concours sur un total de 487 organisés et en 2013 sur 393 sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus (soit 724 postes en 2012 et 901 postes en 2013), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

Thème - Voies de recrutement externe

Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 3.1

3

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2013

	Résultats globaux estimés										Résultats partiels									
	Postes recrutés estimés ⁽¹⁾		Part de recrutement résultats estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)					
	H	F		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H			F	Total			
Concours externes	A	21 764	19 537	21 764	57 860	74 175	132 035	28 426	32 551	60 977	5 947	13 906	19 853	5 808	13 729	19 537	6,7			
	B	2 910	3 188	2 910	25 969	33 382	59 351	4 220	5 153	9 373	1 529	1 383	2 912	1 545	1 643	3 188	20,4			
	C	1 936	2 959	1 827	18 358	22 385	40 743	4 026	4 139	8 165	845	909	1 754	1 335	1 515	2 850	23,2			
Total concours externes		26 610	25 684	26 501	102 187	129 942	232 129	36 672	41 843	78 515	8 321	16 198	24 519	8 688	16 887	25 575	9,5	92,8		
3 ^{ème} concours	A	454	398	454	718	1 564	2 282	271	589	860	106	294	400	106	292	398	5,7			
	B	53	46	53	225	35	260	124	22	146	38	9	47	38	8	46	5,5			
Total 3^{ème} concours		507	444	507	943	1 599	2 542	395	611	1 006	144	303	447	144	300	444	5,7	1,6		
Concours uniques	A	1 301	1 206	1 301	7 890	6 817	14 707	1 250	1 598	2 848	561	645	1 206	576	630	1 206	12,2			
	B	59	51	59	32	141	173	14	89	103	7	44	51	7	44	51	3,4			
Total concours uniques		1 360	1 257	1 360	7 922	6 958	14 880	1 264	1 687	2 951	568	689	1 257	583	674	1 257	11,8	4,6		
Total recrutements externes par concours		28 477	27 385	28 368	111 052	138 999	249 551	38 331	44 141	82 472	9 033	17 190	26 223	9 415	17 861	27 276	9,5	99,0		
Externes sans concours ⁽¹⁾	C	524	264	524	2 070	5 517	7 587	208	906	1 114	49	239	288	51	213	264	26,3	1,0		
Externes sans concours résultats non communiqués ⁽¹⁾		525	525	525	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	525	nd	525	nd	nd			
Pacte ⁽¹⁾	C	24	23	24	281	203	484	79	59	138	11	12	23	10	13	23	21,0	0,1		
Pacte résultats non communiqués ⁽¹⁾	C	267	267	267	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	267	nd	267	nd	nd			
Total recrutements externes sans concours⁽¹⁾		1 340	1 079	1 340	2 351	5 720	8 071	287	965	1 252	60	251	311	61	226	287	26,0⁽²⁾	1,0		
Total général externe		29 817	28 464	29 817	113 403	144 719	257 622	38 618⁽²⁾	45 106⁽²⁾	83 728⁽²⁾	9 093⁽²⁾	17 441⁽²⁾	26 534	9 476	18 087	27 563	9,7	100,0		

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Thème - Voies de recrutement externe

3 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2013

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total général	Dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	23 519	19 255	3 022	0	3 276	29 817	19 255
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	23 519	19 255	3 022	0	3 275	28 916	19 255
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	21 141	16 966	3 285	0	4 038	28 464	16 966
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	21 141	16 966	3 285	0	3 137	27 563	16 966
Hommes	6 490	4 664	1 590	0	1 396	9 476	4 664
Femmes	14 651	12 302	1 695	0	1 741	18 087	12 302
Taux de sélectivité	6,9	3,1	19,9	0,0	23,6 ⁽³⁾	9,7 ⁽³⁾	3,1
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	21 764	18 857	2 910	0	1 936	26 610	18 857
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	21 764	18 857	2 910	0	1 827	26 501	18 857
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	19 537	16 616	3 188	0	2 959	25 684	16 616
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	19 537	16 616	3 188	0	2 850	25 575	16 616
Hommes	5 808	4 579	1 545	0	1 335	8 688	4 579
Femmes	13 729	12 037	1 643	0	1 515	16 887	12 037
Taux de sélectivité	6,7	3,1	20,4	0,0	23,2	9,5	3,1
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾					1 049	1 049	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾					524	524	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾					789	789	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾					264	264	0
Hommes					51	51	0
Femmes					213	213	0
Taux de sélectivité					26,3	26,3	0,0
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾					291	291	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾					24	24	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾					290	290	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾					23	23	0
Hommes					10	10	0
Femmes					13	13	0
Taux de sélectivité					21,0	21,0	0,0
Dont concours unique							
Postes offerts	1 301	10	59	0	0	1 360	10
Total recrutés	1 206	10	51	0	0	1 257	10
Hommes	576	9	7	0	0	583	9
Femmes	630	1	44	0	0	674	1
Taux de sélectivité	12,2	1,8	3,4	0,0	0,0	11,8	1,8
Dont 3^{ème} concours							
Postes offerts	454	388	53	0	0	507	388
Total recrutés	398	340	46	0	0	444	340
Hommes	106	76	38	0	0	125	76
Femmes	292	264	8	0	0	227	264
Taux de sélectivité	5,7	4,8	5,5	0,0	0,0	7,2	4,8

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

Thème - Voies de recrutement externe

Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 3.1

3

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2013, sur champ partiel ⁽¹⁾

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	4 613	11 373	15 986	457	738	1 195	1 261	1 421	2 682	19 863
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	548	571	1 119	2	3	5	1	0	1	1 125
Titulaires catégorie B	90	95	185	7	4	11	1	1	2	198
Titulaires catégorie C	7	19	26	95	147	242	1	7	8	276
<i>s/Total titulaires</i>	<i>645</i>	<i>685</i>	<i>1330</i>	<i>104</i>	<i>154</i>	<i>258</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>11</i>	<i>1 599</i>
Agents contractuels	1 173	2 483	3 656	113	191	304	8	31	39	3 999
s/Total FPE	1 818	3 168	4 986	217	345	562	11	39	50	5 598
Origine FPT tous statuts	22	37	59	5	5	10	2	2	4	73
Origine FPH tous statuts	17	25	42	3	4	7	3	3	6	55
Catégorie indéterminée	20	48	68	908	603	1 511	119	276	395	1 974
Total général	6 490	14 651	21 141	1 590	1 695	3 285	1 396	1 741	3 137	27 563
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>33</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>10</i>	<i>43</i>

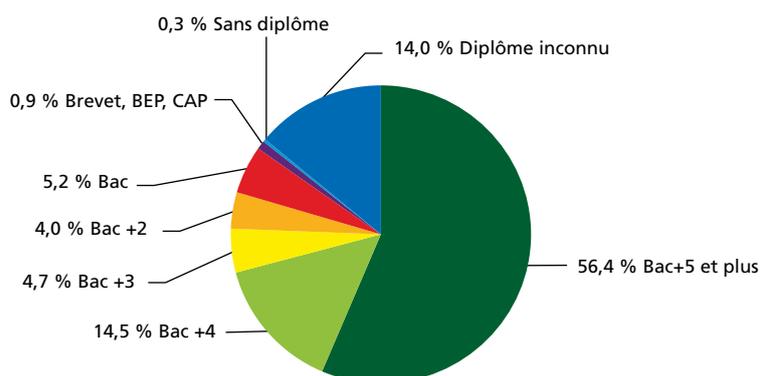
Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

nc : non communiqué.

(1) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés.

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2013, sur champ partiel ⁽¹⁾
[en %]



Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés.

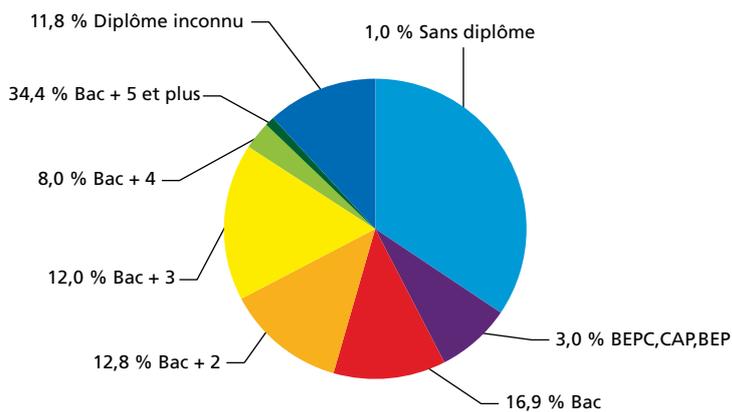
NB : le niveau de diplôme est inconnu pour 9,7 % des candidats recrutés en catégorie A, 33,7% recrutés en catégorie B et 22,4 % recrutés des catégorie C.

Thème - Voies de recrutement externe

3

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2013, sur champ partiel⁽¹⁾
[en %]



Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés.

Thème - Voies de recrutement externe

Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 3.1

3

Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2013

Ministères	Concours externe			Concours unique			3 ^{ème} concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et européennes	35	46	81										0	5	5	86
Alimentation, Agriculture et Pêche	171	200	371	47	50	97	26	4	30	0	0	0	0	0	0	498
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'État ; Économie, Industrie et Emploi																
résultats partiels ⁽¹⁾	1 149	1 301	2 450	27	17	44	0	0	0	0	0	0	10	8	18	2 512
résultats estimés ⁽¹⁾	1 149	1 301	2 450	27	17	44	0	0	0	nd	nd	48	nd	nd	178	2 720
Culture et Communication	15	23	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38
Défense	22	44	66	7	44	51	0	0	0	12	30	42	0	0	0	159
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer																
résultats partiels ⁽¹⁾	316	183	499	4	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	504
résultats estimés ⁽¹⁾	nd	nd	574	4	1	5	0	0	0	nd	nd	97	0	0	0	676
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et Recherche																
résultats partiels ⁽¹⁾	5 286	13 373	18 659	395	446	841	76	264	340	0	0	0	0	0	0	19 840
résultats estimés ⁽¹⁾	5 286	13 373	18 659	395	446	841	76	264	340	nd	nd	283	nd	nd	107	20 230
Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales																
résultats partiels ⁽¹⁾	877	368	1 245	4	6	10	0	0	0	39	183	222	0	0	0	1 477
résultats estimés ⁽¹⁾	nd	nd	1 279	4	6	10	0	0	0	nd	nd	319	0	0	0	1 608
Justice et libertés	567	982	1 549	13	37	50	15	5	20	0	0	0	0	0	0	1 619
Ministères sociaux :																
Santé et Sports	68	128	196	72	51	123	0	0	0	0	0	0	0	0	0	319
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	16	30	46	2	4	6	3	2	5	0	0	0	0	0	0	57
Services du Premier ministre	166	209	375	12	18	30	24	25	49	0	0	0	0	0	0	454
Total résultats partiels	8 688	16 887	25 575	583	674	1 257	144	300	444	51	213	264	10	13	23	27 563
Total résultats estimés	nd	nd	25 684	583	674	1 257	144	300	444	nd	nd	789	nd	nd	290	28 464
dont :																
Concours interministériels	166	209	375				24	25	49							424
ÉNA	26	14	40				6	3	9							49
IRA	140	195	335				18	22	40							375
EPST ⁽²⁾	191	299	490	523	299	822	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 312

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

nd : non déterminé.

(1) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Établissements Publics Scientifiques et Techniques.

Thème - Voies de recrutement externe

3

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2013

	Postes offerts		Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Taux de sélectivité	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		total
Catégorie A														
Professeur des écoles	8 438	6 229	35 271	41 500	2 904	17 644	20 548	1 941	10 263	12 204	1 099	7 033	8 132	2,5
Professeurs certifiés*	6 682	12 178	19 200	31 378	6 224	10 527	16 751	3 528	6 163	9 691	1 894	3 653	5 547	3,0
Professeurs agrégés	1 589	11 108	12 730	23 838	4 469	5 166	9 635	1 498	1 706	3 204	703	791	1 494	6,4
Professeurs de lycée professionnel	1 601	4 370	6 023	10 393	2 092	2 679	4 771	1 211	1 400	2 611	561	743	1 304	3,7
Professeurs d'éducation physique et sportive	760	1 147	610	1 757	798	451	1 249	660	393	1 053	483	277	760	1,6
Ingénieur d'études 2 ^{ème} classe	522	8960	10506	19466	7 614	9 338	16 952	2 762	2 935	5 697	205	265	470	36,1
Attaché d'administration	417	4 563	5 022	9 585	2 957	2 741	5 698	1 188	823	2 011	185	232	417	13,7
Directeur de recherche 2 ^{ème} classe	375	1 239	639	1 878	1 239	638	1 877	359	227	586	222	150	372	5,0
Chargé de recherche de 2 ^{ème} classe	312	4 507	2 884	7 391	4 486	2 860	7 346	497	379	876	196	111	307	23,9
Conseiller principal d'éducation	300	1 297	3 873	5 170	521	1 427	1 948	158	502	660	79	221	300	6,5
Infirmier	291	134	2 291	2 425	86	1 643	1 729	23	660	683	8	246	254	6,8
Assistants ingénieurs	284	4149	6156	10305	2173	3043	5216	848	819	1667	121	122	243	21,5
Magistrat	250	601	2 113	2 714	328	1 363	1 691	76	321	397	51	189	240	7,0
Catégorie B														
Gardien de la paix de la police nationale	1 035	9 610	4 614	14 224	5 727	2 532	8 259	1 784	785	2 569	778	258	1 036	8,0
Secrétaire administratif classe normale	317	5 439	18 210	23 649	2 618	8 457	11 075	266	893	1 159	98	292	390	28,4
Technicien recherche et formation classe normale	290	1 743	3 332	5 075	1 158	2 301	3 459	488	601	1 089	127	138	265	13,1
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe	205	4 434	5 518	9 952	3 495	4 049	7 544	269	191	460	117	88	205	36,8
Catégorie C														
Personnel de catégorie C	824	10 831	12 978	23 809	5 709	6 411	12 120	1 611	1 820	3 431	363	461	824	14,7
éléve surveillant	385	16 587	9 160	25 747	8 422	3 768	12 190	1 555	855	2 410	275	49	324	37,6
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	515	1 825	6 227	8 052	1 494	5 262	6 756	1 711	906	1 077	39	233	272	24,8
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	273	3 063	15 855	18 918	1 472	7 576	9 048	180	677	857	56	215	271	33,4

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.

* CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) + CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés ⁽¹⁾ par voie externe ⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel ⁽⁴⁾ en 2013

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	11 004	24 024	50 834	74 858	2 429	8 160	10 589	2 429	8 164	10 593	7,1
Agriculture	20	44	58	102	7	13	20	7	12	19	5,1
Défense	38	51	299	350	4	34	38	4	34	38	9,2
Éducation nationale	9 846	16 898	44 907	61 805	1 665	7 781	9 446	1 653	7 771	9 424	6,5
Ministères économique et financier	302	3 651	3 418	7 069	157	127	284	169	142	311	24,9
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	798	3 380	2 152	5 532	596	205	801	596	205	801	6,9
<i>Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales (résultats estimés)</i>	832	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	835	nc
Écologie (résultats estimés)	75	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	75	nc
Concours unique	336	154	1 764	1 918	18	272	290	18	271	289	6,6
3^{ème} concours	305	239	964	1 203	49	211	260	49	211	260	4,6
Externe sans concours (résultats partiels)	501	1 380	5 099	6 479	40	227	267	40	201	241	24,3
<i>Externe sans concours (résultats estimés)</i>	985	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	725	nc
Pacte (résultats partiels)	10	251	123	374	9	1	10	8	1	9	37,4
<i>Pacte (résultats estimés)</i>	274	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	273	nc
Total déconcentrés (résultats partiels)	12 156	26 048	58 784	84 832	2 545	8 871	11 416	2 544	8 848	11 392	7,4
<i>Total tous recrutements externes⁽²⁾ (résultats partiels)</i>	<i>28 916</i>	<i>113 403</i>	<i>144 219</i>	<i>257 622</i>	<i>9 093</i>	<i>17 441</i>	<i>26 534</i>	<i>9 476</i>	<i>18 087</i>	<i>27 563</i>	<i>9,7</i>
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	42,0	23,0	40,8	32,9	28,0	50,9	43,0	26,8	48,9	41,3	
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽⁴⁾	13 013	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	12 249	nc
<i>Total tous recrutements externes⁽⁴⁾ (résultats estimés)</i>	<i>29 817</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>28 464</i>	<i>nc</i>
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	43,6	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	43,0	nc

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

nc : données non communiquées.

(1) Concours Déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours Nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(4) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Thème - Voies de recrutement externe

3 3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel⁽³⁾ en 2013

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	1469	7212	8 681	802	598	1 400	158	354	512	10 593
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	40	201	241	241
Concours unique	14	248	262	4	23	27	0	0	0	289
3 ^{ème} concours	49	211	260	0	0	0	0	0	0	260
Pacte	0	0	0	0	0	0	8	1	9	9
Total déconcentrés (résultats partiels)	1532	7671	9 203	806	621	1 427	206	556	762	11 392
Total tous recrutements externes⁽²⁾ (résultats partiels)	6 490	14 651	21 141	1 590	1 695	3 285	1 396	1 741	3 137	27 563
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	23,6	52,4	43,5	50,7	36,6	43,4	14,8	31,9	24,3	41,3
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽³⁾	nd	nd	9 203	nd	nd	1 427	nd	nd	1 619	12 249
Total tous recrutements externes⁽²⁾ (résultats estimés)	nd	nd	21 141	nd	nd	3 285	nd	nd	4 038	28 464
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	43,5	nd	nd	43,4	nd	nd	40,1	43,0

Sources : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours Déconcentrés (Organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours Nationaux à affectation locale (Organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(3) En 2013 les ministères de l'Éducation nationale, de l'intérieur, des Finances et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 393 concours sur un total de 407 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2013 ⁽²⁾

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	79	1 090	58
	A	2 537	6 119	1 801
	B	5 183	28 804	4 576
	C	5 257	30 871	4 551
3 ^{ème} concours	A+	4	39	4
	A	9	25	7
	B	997	3 106	667
	C	469	603	207
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	21 329
Total FPT hors Ville de Paris		14 535 ⁽¹⁾	70 657 ⁽¹⁾	33 200
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	28	639	25
	B	89	2 632	95
	C	91	768	83
Concours unique	A	134	608	122
	B	102	698	102
	C	109	1 280	109
3 ^{ème} concours	A	2	15	2
	B	2	9	1
Recrutement direct sans concours	C	777	6 837	906
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		1 334	13 486	1 445
s/total	A+	83	1 129	62
	A	2 710	7 406	1 957
	B	6 373	35 249	5 441
	C	6 703 ⁽¹⁾	40 359 ⁽¹⁾	27 185
Total fonction publique territoriale		15 869 ⁽¹⁾	84 143 ⁽¹⁾	34 645

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

(2) Y compris les concours d'administrateurs et attachés territoriaux.

Thème - Voies de recrutement externe

3

3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2013

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			% femme
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	29	376	388	764	152	117	269	29	35	64	10	11	21	52,4
Conservateur du patrimoine	12	165	440	605	99	255	354	nd	nd	75	4	8	12	66,7
Ingénieur en chef territorial	24	238	130	368	108	59	167	25	18	43	7	5	12	41,7
Conservateur des bibliothèques	14	127	366	493	81	219	300	7	16	23	4	9	13	69,2
Total catégorie A+	79	906	1 324	2 230	440	650	1 090	nd	nd	205	25	33	58	56,9
Catégorie A														
Attaché de conservation de patrimoine	158	628	2 307	2 935	345	1 137	1 482	64	238	302	37	115	152	75,9
Professeur d'enseignement artistique	897	685	850	1 535	518	664	1 182	349	413	762	320	315	635	49,7
Directeur d'établissement de l'enseignement artistique 2 ^{ème} catégorie	28	31	20	51	30	19	49	30	19	49	20	7	27	25,9
Ingénieur	1 000	2 595	2 352	4 947	1 614	1 378	2 992	619	601	1 220	394	369	763	48,4
Médecin	203	7	122	129	6	105	111	4	53	57	3	39	42	92,9
Médecin 2 ^{ème} classe	67	6	69	75	5	54	59	5	50	55	4	47	51	92,2
Puéricultrice	184	3	313	316	2	242	244	0	143	143	0	131	131	100,0
Total catégorie A	2 537	4 077	5 911	9 988	2 520	3 599	6 119	1 070	1 518	2 588	777	1 024	1 801	56,8
Catégorie B														
Animateur territorial	511	1 126	1 776	2 902	763	1 162	1 925	293	544	837	173	305	478	63,9
Animateur territorial principal 2 ^{ème} classe	143	164	333	497	140	200	340	43	70	113	38	51	89	57,1
Assistant du patrimoine et des bibliothèques	256	907	3 685	4 592	358	1 729	2 087	68	417	485	30	225	255	88,2
Assistant conservateur principal de 2 ^{ème} classe	266	520	2 924	3 444	308	1 688	1 996	67	466	533	34	230	264	87,2
Assistant socio-éducatif	512	349	5 166	5 515	274	3 670	3 944	61	847	908	40	465	505	92,1
Éducateur de jeunes enfants	501	45	2 018	2 063	37	1 709	1 746	14	684	698	11	475	486	97,7
Infirmier	418	51	781	832	35	649	684	26	466	492	23	409	432	94,7
Rédacteur	1 555	4 658	19 207	23 865	2 453	9 766	12 219	412	1 921	2 333	250	1 162	1 412	82,3
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	1 021	2 031	6 586	8 617	943	2 920	3 863	243	791	1 034	151	504	655	76,9
Total catégorie B	5 183	9 730	42 597	52 327	5 311	23 493	28 804	1 227	6 206	7 433	749	3 827	4 576	83,6
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	22	443	0	443	301	0	301	4	41	45	1	21	22	95,5
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe	419	247	566	813	143	401	544	79	194	273	63	126	189	66,7
Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe	199	1 391	4 516	5 907	876	3 013	3 889	80	381	461	43	186	229	81,2
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	180	446	190	636	332	91	423	171	78	249	99	28	127	22,0
Agent de maîtrise	674	2 342	466	2 808	1 683	281	1 964	752	127	879	466	72	538	13,5
Agent social de 1 ^{ère} classe	475	43	813	856	25	648	673	17	456	473	10	271	281	96,4
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	191	29	3 827	3 856	25	2 986	3 011	5	449	454	2	189	191	98,8
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	622	99	13 368	13 467	87	10 596	10 683	11	1 233	1 244	3	547	550	99,5
Auxiliaire de puériculture territoriale 1 ^{ère} classe	1 413	51	6 147	6 198	43	5 256	5 299	13	1 398	1 411	16	1 383	1 399	98,9
Auxiliaire de soins 1 ^{ère} classe	995	188	2 176	2 364	150	1 798	1 948	98	860	958	65	893	958	93,2
Gardien de police municipale	67	1 870	1 255	3 125	958	1 178	2 136	69	99	168	40	27	67	40,3
Total catégorie C	5 257	6 599	33 874	40 473	4 622	26 249	30 871	1 298	5 317	6 615	808	3 743	4 551	82,2
Total	13 056	21 312	83 706	105 018	12 893	53 991	66 884	3 595⁽²⁾	13 041⁽²⁾	16 841	2 360	8 626	10 986	78,5

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) hors catégorie A+.

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 6 % des candidats inscrits, 26 % des présents, 14 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3^{ème} concours dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2013

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	4	33	40	73	21	18	39	6	6	12	2	2	4
Total catégorie A+	4	33	40	73	21	18	39	6	6	12	2	2	4
Catégorie A													
Attaché de conservation de patrimoine	9	13	26	39	10	15	25	1	13	14	0	7	7
Total catégorie A	9	13	26	39	10	15	25	1	13	14	0	7	7
Catégorie B													
Animateur territorial	138	178	183	361	149	132	281	69	73	142	56	58	114
Animateur principal 2 ^{ème} classe	14	13	18	30	8	17	25	0	13	13	0	10	10
Assistant du patrimoine et des bibliothèques	35	30	101	131	27	77	104	3	42	45	0	24	24
Assistant conservateur principal 2 ^{ème} classe	57	60	54	114	15	55	70	4	22	26	2	18	20
Rédacteur	457	366	2 618	2 984	283	1 995	2 278	94	584	678	61	357	418
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	296	127	526	653	68	280	348	18	102	120	11	70	81
Total catégorie B	997	750	3 523	4 273	550	2 556	3 106	188	836	1 024	131	536	667
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	8	nd	nd	25	nd	nd	21	1	10	11	1	6	7
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe	122	23	41	64	12	41	53	4	25	29	6	15	21
Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe	56	18	54	72	8	50	58	4	39	43	5	27	32
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	25	11	3	14	8	3	11	5	0	5	5	0	5
Agent de maîtrise	167	223	16	239	184	10	194	89	10	99	64	8	72
Agent social 1 ^{ère} classe	1	0	12	12	0	7	7	0	0	0	0	0	0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	18	0	54	54	0	41	41	0	33	33	0	15	15
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	72	2	263	265	2	216	218	1	128	129	0	55	55
Total catégorie C	469	277⁽³⁾	442⁽³⁾	745	213⁽³⁾	369⁽³⁾	603	104	245	349	81	126	207
Total	1 479	1 073⁽³⁾	3 866⁽³⁾	5 130	794⁽³⁾	2 958⁽³⁾	3 773	299	1 100	1 399	214	671	885

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

NB : Depuis 2012 Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les 2 ans.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 7 % des candidats inscrits, 27 % des présents, 12 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Total hors adjoint administratif 1^{ère} classe.

Thème - Voies de recrutement externe

3

3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-4 : Recrutements directs sans concours en catégorie C⁽¹⁾ dans la fonction publique territoriale⁽²⁾ en 2013

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	3 969
Adjoint d'animation 2 ^{ème} classe	2 753
Adjoint du patrimoine 2 ^{ème} classe	765
Adjoint technique 2 ^{ème} classe	11 096
Adjoint technique des établissements d'enseignement 2 ^{ème} classe	889
Agent social 2 ^{ème} classe	1 857
Total	21 329

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

(2) Fonction publique territoriale, hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

Figure 3.3-4 bis : Recrutements directs sans concours en catégorie C⁽¹⁾ au Centre d'Action Social de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Corps et grades ouverts au recrutement										
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe (CASVP)	18	543	2 288	2 831	266	1 331	1 597	4	14	18

Source : Centre d'action social de la Ville de Paris.

Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2013

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A dont :	28	nd	nd	2 216	nd	nd	639	7	18	25
Attaché d'administration parisienne	9	nd	nd	2 132	nd	nd	597	3	6	9
Autres concours ⁽¹⁾	4	nd	nd	65	nd	nd	26	2	2	4
Infirmier de soins généraux (CASVP)	15	2	17	19	2	14	16	2	10	12
Total catégorie B dont :	89	nd	nd	8 159	nd	nd	2 632	37	58	95
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, classe normale	20	nd	nd	1 884	nd	nd	743	4	16	20
Secrétaire administratif administration générale	15	nd	nd	3 232	nd	nd	815	3	12	15
Secrétaire médico-social	5	nd	nd	969	nd	nd	284	1	4	5
Technicien des services opérationnels, spécialité nettoyage	10	nd	nd	306	nd	nd	152	8	2	10
Technicien supérieur principal, spécialité informatique	7	nd	nd	236	nd	nd	158	6	1	7
Autres concours ⁽¹⁾	23	nd	nd	1 135	nd	nd	446	15	8	23
Assistant de service social (CASVP)	7	6	84	90	1	19	20	0	11	11
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	2	61	246	307	1	13	14	0	4	4
Total catégorie C dont :	91	nd	nd	1 900	nd	nd	768	52	31	83
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe activités périscolaires	30	nd	nd	477	nd	nd	215	9	21	30
Jardinier Adjoint technique principal	12	nd	nd	333	nd	nd	140	9	3	12
Bûcheron élagueur Adjoint technique principal	10	nd	nd	72	nd	nd	32	12	0	12
Autres concours ⁽¹⁾	5	nd	nd	692	nd	nd	264	4	1	5
Adjoint technique 1 ^{ère} classe-Cuisinier (CASVP)	20	53	19	72	30	12	42	6	3	9
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	14	196	58	254	59	16	75	12	3	15
Total	208	nd	nd	12 275	nd	nd	4 039	96	107	203

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action social de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Thème - Voies de recrutement externe

3

3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Total catégorie A	134	1 039	608	14	108	122
Professeur de la Ville de Paris (arts plastiques, éducation musicale et des conservatoires)	11	389	209	3	8	11
Conseiller socio éducatif	5	172	47	1	4	5
Infirmier	32	165	124	2	30	32
Médecin généraliste	9	28	24	1	8	9
Médecin de PMI	10	14	10	0	3	3
Puéricultrice	48	107	77	1	42	43
Puéricultrice cadre de santé	9	19	14	0	9	9
Maître de conférence de l'ESCP	6	78	74	3	3	6
Autres concours ⁽¹⁾	4	67	29	3	1	4
Total catégorie B	102	1 105	698	5	97	102
Éducateur de jeunes enfants	80	372	245	1	79	80
Éducateur spécialisé	7	228	161	0	7	7
Assistant de service social	9	408	239	0	9	9
Autres concours ⁽¹⁾	6	97	53	4	2	6
Total catégorie C	109	1 967	1 280	38	71	109
Agent spécialisé des écoles maternelles	60	1 479	1 010	0	60	60
Métallier (Adjoint technique de 1 ^{ère} classe)	4	102	45	4	0	4
Jardinier Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	45	386	225	34	11	45
Total	345	4 111	2 586	57	276	333

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3^{ème} concours de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total
Catégorie A						
Attaché d'administration parisienne	2	77	15	1	1	2
Catégorie B						
Secrétaire administratif d'administration générale	2	117	9	0	1	1
Total	4	194	24	1	2	3

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis		
				Hommes	Femmes	Total admis
Catégorie C						
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	6	8	8	2	4	6
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage 2 ^{ème} classe (magasinier de bibliothèques)	40	1 296	1 296	13	28	41
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage 2 ^{ème} classe (accueil et surveillance des musées)	19	312	312	12	13	25
Auxiliaire de puériculture et de soins	200	413	307	2	220	222
Agent technique de la petite enfance	140	1 138	717	20	144	164
Éboueur	205	2 735	1 752	258	21	279
Adjoint technique 2 ^{ème} classe, installations sportives	59	619	352	50	9	59
Adjoint technique 2 ^{ème} classe, entretien d'espaces	30	508	182	30	0	30
Agent technique des écoles	60	339	314	14	48	62
Total	759	7 368	5 240	401	487	888

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris.

Thème - Voies de recrutement externe

3

3.4 Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique

Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2014

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre 2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Nombre 2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Dont femmes		Nombre 2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution 2014/2004 (en %)	Dont femmes	
							2014	Évolution 2014/2013 (en %)				2014	Évolution 2014/2013 (en %)
Externe	345	3,0	0,0	3 070	-2,9	-10,6	1 692	-4,0	345	3,0	0,0	202	3,6
Troisième concours	41	2,5	-24,1	718	50,2	252,0	416	50,2	41	2,5	-24,1	29	31,8
Total	386	2,9	-3,3	3 788	4,1	4,1	2 108	3,3	386	2,9	-3,3	231	6,5

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attachés territoriaux en 2012 ⁽¹⁾

	Postes offerts			Présents			Admis		
	Nombre	Évolution 2012/2011 (en %)	Évolution 2012/ 2002 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2011 (en %)	Évolution 2012/ 2002 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2011 (en %)	Évolution 2012/ 2002 (en %)
Externe	1 238	2,5	-11,0	10 349	20,9	34,2	1 097	3,1	-8,0
Troisième concours	328	7,9	-	1 858	3,7	-	295	11,7	-
Total	1 566	3,6	-11,0	12 207	20,8	34,2	1 392	4,8	-8,0

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à Partir de 2010.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2014.

Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché d'administration hospitalière en 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts	73	25	35	40,0	-52,1
Présents	581	159	236	48,4	-59,4
Admis	78	30	38	26,7	-51,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3^{ème} concours d'attaché d'administration hospitalière depuis 2012

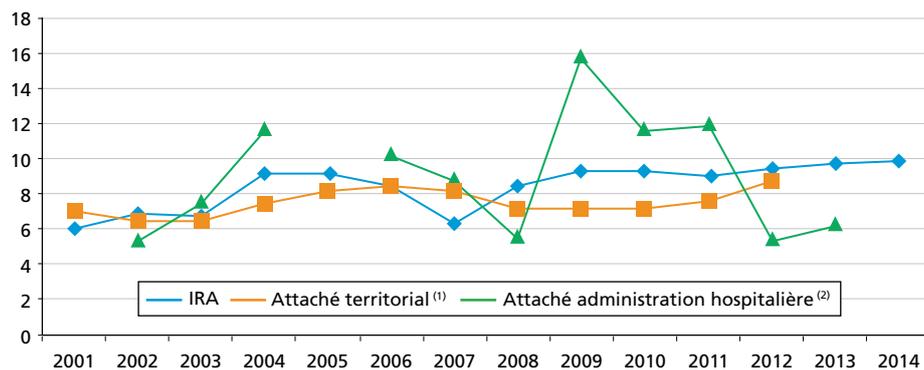
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Taux de sélectivité
2012 ⁽¹⁾	5	6	3	0	-
2013	7	7	1	1	0,1

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Année de l'introduction du 3^{ème} concours pour le corps des attachés d'administration hospitalière suite à la modification de leur statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011.

Figure 3.4-5 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2014



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP, départements des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2013, le concours n'a pas eu lieu, il est organisé désormais tous les deux ans.

(2) En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

Thème - Voies de recrutement externe

3

3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique

Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ÉNA en 2013

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Dont femmes		Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Dont femmes	
							Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)				Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)
Externe	40	0,0	-20,0	650	4,0	-12,3	261	-3,0	40	0,0	-20,0	14	27,3
Troisième concours	8	0,0	-11,1	94	-5,1	8,0	38	8,6	9	12,5	0,0	3	0,0
Total	48	0,0	-18,6	744	-2,8	-10,1	299	4,0	49	2,1	-16,9	17	21,4

Source : ÉNA.

Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et 3^{ème} concours d'entrée à l'INET en 2013

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Dont femmes		Nombre	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution 2003/2013 (en %)	Dont femmes	
							Nombre	Évolution 2011/2012 (en %)				Nombre	Évolution 2011/2012 (en %)
Externe	29	-3,3	26,1	269	-15,7	-30,8	117	-23,5	21	-30,0	-8,7	11	-42,1
Troisième concours	4	-33,3	-20,0	39	21,9	11,4	18	20,0	4	-33,3	-20,0	2	100,0
Total	33	-8,3	17,9	308	-12,3	-27,4	135	-19,6	25	-30,6	-10,7	13	-35,0

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT.

Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours externe de 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts	58	26	39	50,0	-32,8
Présents	370	260	308	18,5	-16,8
Admis	60	26	39	50,0	-35,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

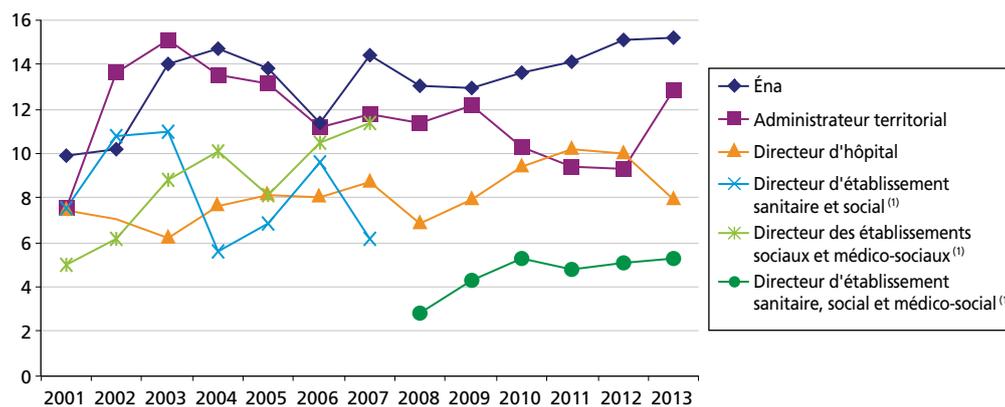
Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : Résultat du concours externe de 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts	45	40	43	7,5	-4,4
Présents	469	204	226	10,8	-51,8
Admis	47	40	43	7,5	-8,5

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

NB : le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, des corps de directeur d'établissement sanitaire et social et de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

Figure 3.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2013



Sources : ÉNA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Parcours professionnels

4

Recrutements internes et promotion
dans la fonction publique de l'État **4.1**

Recrutements déconcentrés internes
dans la fonction publique de l'État **4.2**

Recrutements internes et examens professionnels
dans la fonction publique territoriale **4.3**

Recrutement interne des attachés **4.4**

Recrutement interne des administrateurs **4.5**

Mobilité des agents de la fonction publique **4.6**

Mobilité catégorielle **4.7**

Positions statutaires **4.8**

Présentation

A - Voies d'accès internes dans la fonction publique de l'État :

- **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.
- **Les plans de titularisation** ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite Loi « Sauvadet ».

Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :

- **Agriculture et Pêche** : Office National des Forêts (ONF).
- **Défense** : Anciens combattants, Institut National des Invalides (INI), Office National des Anciens Combattants et victimes de guerre (ONAC).
- **Ministère de l'intérieur** : Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA).
- **Ministères économique et financier** : Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).
- **Ministères sociaux** : Instituts Nationaux des Jeunes Sourds (INJS), Instituts Nationaux des Jeunes Aveugles (INJA).
- **Écologie, développement durable, transports et logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.
- **Établissements publics scientifiques et techniques** : Institut national de la recherche agronomique (INRA), Institut national de la recherche en informatique et en automatique (INRIA), Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Institut de recherche pour le développement (IRD), Institut

national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (INED), Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA).

B- Voies d'accès à la fonction publique territoriale :

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle *Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État* est étendue depuis 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion). Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2013 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème - Parcours professionnels

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2013 ⁽¹⁾

		Nombres			Évolutions (%)	Évolution en moyenne annuelle (en %)
		2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts		18 927	8 817	8 181	-7,2	-8,0
Admis	Total	17 172	8 273	7 874	-4,8	-7,5
	dont femmes	10 789	4 677	4 437	-5,1	-8,5
	Part des femmes (en %)	62,8	56,5	56,4	-	-
Recrutés	Total	18 022	8 581	8 028	-6,4	-7,8
	dont femmes	11 451	4 860	4 537	-6,6	-8,8
	Part des femmes (en %)	63,5	56,6	56,5	-	-

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2012 (Éducation nationale et Intérieur). Les résultats sont estimés à partir des données partielles portant sur 489 concours internes pour 491 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2013

		Nombres			Évolutions (%)	Évolution en moyenne annuelle (en %)
		2003	2012	2013	2013/2012	2013/2003
Postes offerts		3 349	5 181	5 930	14,5	5,9
Admis	Total	2 858	5 275	5 768	9,3	7,3
	dont femmes	1 139	3 090	3 548	14,8	12,0
	Part des femmes (en %)	39,9	58,6	61,5	-	-
Recrutés	Total	2 860	5 140	5 870	14,2	7,5
	dont femmes	1 142	2 984	3 610	21,0	12,2
	Part des femmes (en %)	39,9	58,1	61,5	-	-

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
2001	2 990	5 603	5 373	3,1
2002	12 302	12 404	12 652	1,8
2003	6 974	7 081	7 538	2,3
2004	5 392	4 781	4 996	3,2
2005	2 476	2 458	2 469	3,0
2006	56	121	120	4,6
Bilan 2001 à 2006	30 190	32 448	33 148	

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : titularisation : plan de résorption de l'emploi précaire loi 2001-2 du 3 janvier 2001, mis en œuvre pour une durée déterminée, à partir de janvier 2001 et qui a pris fin en janvier 2006.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

Figure 4.1-3 bis : Titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ⁽¹⁾

Années	Postes offerts	Admis	Recrutés	Taux de sélectivité
2013 (résultats partiels)	6 143	5 333	5 284	2,3
2013 (résultats estimés)	7 934	7 124	7 075	-

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2013 (Ministère de l'Éducation nationale et Ministère économique et financier). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2013

	Résultats globaux estimés			Résultats partiels												Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)		
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part de recrutement résultats estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés					
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F			Total	
Concours internes, examens professionnels et concours réservés																			
Concours internes	A	4 820	4 527		4 820	21 911	31 991	53 902	5 582	7 613	13 195	1 955	2 646	4 601	1 908	2 619	4 527	11,7	
	B	2 557	2 595		2 557	11 879	21 512	33 391	3 060	3 952	7 012	1 203	1 286	2 489	1 268	1 327	2 595	13,4	
	C	809	906		804	3 174	6 443	9 617	1 000	1 693	2 693	279	505	784	310	591	901	12,3	
Total concours internes		8 186	8 028	38,3	8 181	36 964	59 946	96 910	9 642	13 258	22 900	3 437	4 437	7 874	3 486	4 537	8 023	12,3	41,8
Examens professionnels changement de corps	A	599	631		599	3 671	4 444	8 115	554	798	1 352	239	348	587	260	371	631	13,8	
	B	382	433		382	2 025	3 872	5 897	423	781	1 204	119	258	377	145	288	433	15,6	
	Total	981	1 064	5,1	981	5 696	8 316	14 012	977	1 579	2 556	358	606	964	405	659	1 064	14,5	5,5
Examens professionnels changement de grade	A	1 221	1 160		1 221	3 651	3 653	7 304	477	515	992	549	611	1 160	542	618	1 160	6,3	
	B	3 335	3 263		3 335	7 709	13 979	21 688	1 277	3 135	4 412	1 166	2 097	3 263	1 164	2 099	3 263	6,6	
	C	393	383		393	378	630	1 008	344	606	950	147	234	381	149	234	383	2,6	
Total	4 949	4 806	22,9	4 949	11 738	18 262	30 000	2 098	4 256	6 354	1 862	2 942	4 804	1 855	2 951	4 806	6,2	25,1	
Total examens professionnels		5 930	5 870	28,0	5 930	17 434	26 578	44 012	3 075	5 835	8 910	2 220	3 548	5 768	2 260	3 610	5 870	7,6	30,6
Concours réservés ⁽²⁾	A	4 147	3 656		4 147	4 003	5 665	9 668	1 528	2 747	4 275	1 474	2 244	3 718	1 463	2 193	3 656	2,6	
	B	960	715		960	255	1 055	1 310	109	259	368	167	543	710	167	548	715	1,8	
	C	2 827	2 704		1 036	219	1 233	1 452	117	631	748	155	750	905	156	757	913	1,6	
Total concours réservés ⁽²⁾		7 934	7 075	33,7	6 143	4 477	7 953	12 430	1 754	3 637	5 391	1 796	3 537	5 333	1 786	3 498	5 284	2,3	27,6
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés		22 050	20 973	100,0	20 254	58 875	94 477	153 352	14 471	22 730	37 201	7 453	11 522	18 975	7 532	11 645	19 177	8,1	100,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2013 (Éducation nationale et ministère économique et financier). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

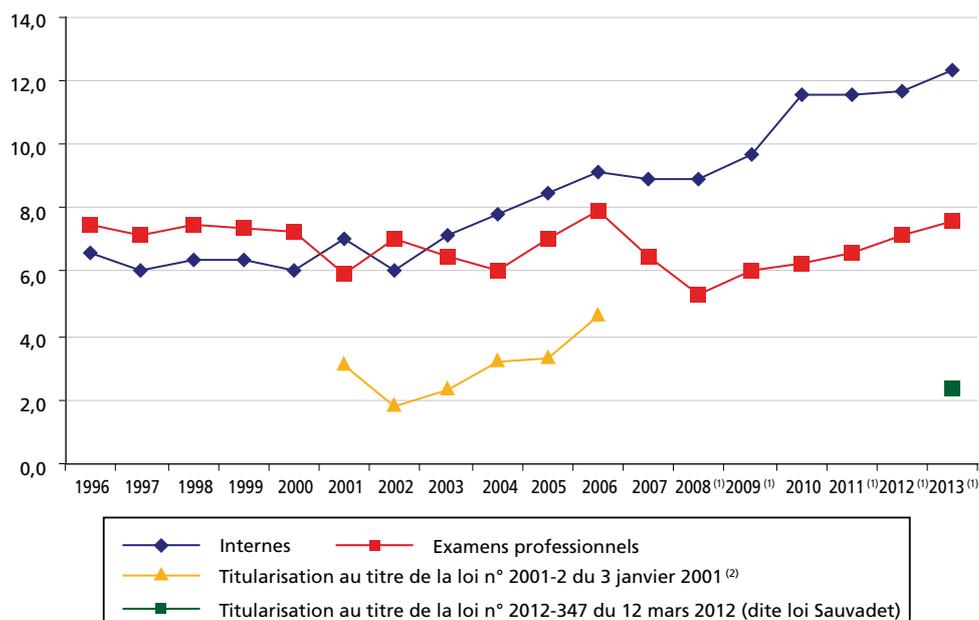
(2) loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

Thème - Parcours professionnels

4

4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-5 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2013



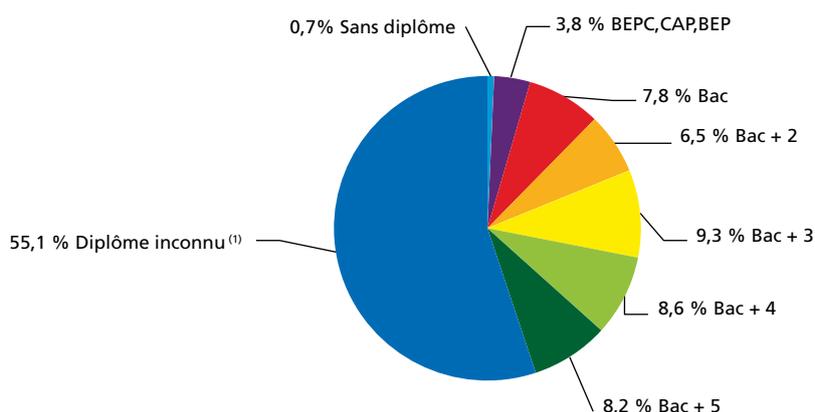
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Champ partiel : 489 concours pour 491 organisés en 2012 ; 534 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 540 organisés en 2011 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 ; 544 concours sur 562 organisés en 2008 et 565 concours sur 570 organisés en 2013.

(2) Le plan de titularisation au titre de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 (résorption de l'emploi précaire) a pris fin en janvier 2006. Un nouveau plan de titularisation a été mis en place par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.

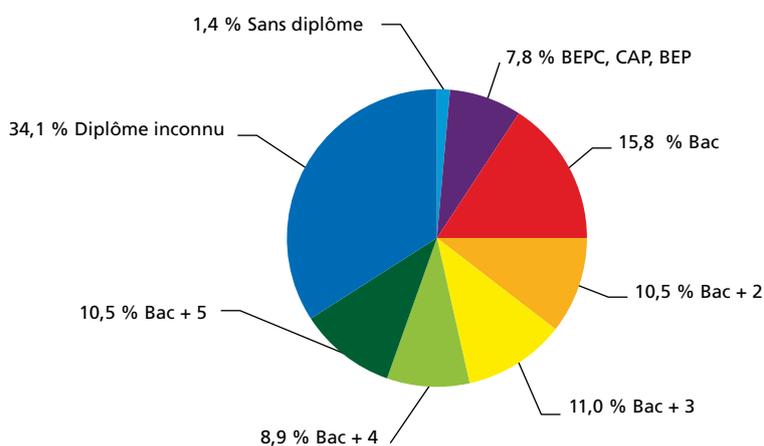
Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2013
[en %]



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) 48,8 % pour la catégorie A, 59,0 % pour la catégorie B et 71,3 % pour la catégorie C.

Figure 4.1-7 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2013
[en %]



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Thème – Parcours professionnels

4 4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-8 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2013

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	Dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	10 787	5 116	7 234	4 029	22 050	5 116
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	10 787	5 116	7 234	2 233	20 254	5 116
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	9 974	4 658	7 006	3 993	20 973	4 658
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	9 974	4 658	7 006	2 197	19 177	4 658
Hommes	4 173	1 931	2 744	615	7 532	1 931
Femmes	5 801	2 727	4 262	1 582	11 645	2 727
Taux de sélectivité	7,8	5,7	9,1	5,8	8,1	5,7
Dont Concours interne						
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	4 820	2 141	2 557	809	8 186	2 141
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	4 820	2 141	2 557	804	8 181	2 141
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	4 527	1 936	2 595	906	8 028	1 936
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	4 527	1 936	2 595	901	8 023	1 936
Hommes	1 908	755	1 268	310	3 486	755
Femmes	2 619	1 181	1 327	591	4 537	1 181
Taux de sélectivité	11,7	9,7	13,4	12,3	12,3	9,7
Dont Concours réservés						
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	4 147	2 975	960	2 827	7 934	2 975
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	4 147	2 975	960	1 036	6 143	2 975
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	3 656	2 722	715	2 704	7 075	2 722
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	3 656	2 722	715	913	5 284	2 722
Hommes	1 463	1 176	167	156	1 786	1 176
Femmes	2 193	1 546	548	757	3 498	1 546
Taux de sélectivité	2,6	2,7	1,8	1,6	2,3	2,7
Dont Examen professionnel						
Postes offerts	1 820	0	3 717	393	5 930	0
Total recrutés	1 791	0	3 696	383	5 870	0
Hommes	802	0	1 309	149	2 260	0
Femmes	989	0	2 387	234	3 610	0
Taux de sélectivité	8,8	0,0	7,6	2,6	7,6	0,0
Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	599	0	382	0	981	0
Total recrutés	631	0	433	0	1 064	0
Hommes	260	0	145	0	405	0
Femmes	371	0	288	0	659	0
Taux de sélectivité	13,8	0,0	15,6	0,0	14,5	0,0
Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	1 221	0	3 335	393	4 949	0
Total recrutés	1 160	0	3 263	383	4 806	0
Hommes	542	0	1 164	149	1 855	0
Femmes	618	0	2 099	234	2 951	0
Taux de sélectivité	6,3	0,0	6,6	2,6	6,2	0,0

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2013 (Éducation nationale et ministère économique et financier). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2013

Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A																
Professeurs du second degré	1 711	6 132	11 823	17 955	3 133	6 514	9 647	3 474	2 480	484	1 158	1 652	465	1 078	1 543	5,8
Professeur de lycée professionnel	1 188	2 650	2 633	5 283	960	947	1 907	(1)	-	588	575	1 163	576	567	1 143	1,6
Professeurs agrégés	831	6 905	9 004	15 909	4 245	5 766	10 011	1 818	1 026	361	469	830	356	463	819	12,1
Personnels de direction de 2 ^{ème} classe	650	1 995	2 172	4 167	1 865	2 008	3 873	1 303	721	285	365	650	278	356	634	6,0
Attaché d'administration	569	6 796	2 354	8 341	10 695	1 549	5 247	867	645	137	394	531	143	404	547	9,9
Ingénieur d'études 2 ^{ème} classe	482	2 110	2 641	4 751	1 768	2 277	4 045	1 802	967	835	967	1 802	169	209	378	10,6
Inspecteur des finances publiques	450	4 117	4 859	8 976	3 474	4 113	7 587	884	561	164	286	450	174	276	450	16,9
Attaché principal d'administration	451	12 74	15 47	28 21	11 48	13 89	25 37	472	236	199	230	429	199	230	429	5,9
Assistant ingénieur	394	2 376	4 254	6 630	2 144	3 799	5 943	2 141	1 239	137	180	317	136	187	323	18,7
Professeur des écoles	332	597	1 816	2 413	243	598	841	421	286	75	174	249	75	174	249	3,4
Attaché principal d'administration (APARENES)	286	460	600	1 060	373	486	859	(1)	-	125	161	286	118	168	286	3,0
Professeurs de l'enseignement technique	270	1 141	1 237	2 378	551	395	946	427	190	125	122	247	123	117	240	3,8
Professeur de lycée professionnel agricole	268	224	266	490	224	266	490	370	210	96	126	222	93	98	191	2,2
Attaché, élève d'Institut régional d'administration	250	1 534	2 905	4 439	1 107	2 120	3 227	621	406	102	148	250	102	148	250	12,9
Catégorie B																
Gardien de la paix de la police nationale	1 035	4 305	1 936	6 241	3 645	1 579	5 224	2 580	859	752	286	1 038	752	286	1 038	5,0
Secrétaire administratif classe supérieure	903	1 902	8 528	10 430	1 473	6 421	7 894	1 773	1 528	144	755	899	144	755	899	8,8
Secrétaire administratif classe normale	945	2 672	18 627	21 299	1 868	13 457	15 325	1 806	1 611	102	778	880	96	734	830	17,4
Technicien recherche et formation classe normale	568	829	2 607	3 436	801	2 552	3 353	1 017	735	139	340	479	144	347	491	7,0
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	365	287	1 293	1 580	272	1 231	1 503	706	601	46	284	330	46	284	330	4,6
Contrôleur des finances publiques 2 ^{ème} classe	308	2 850	4 688	7 538	2 535	4 127	6 662	691	472	90	218	308	131	288	419	21,6
Technicien recherche et formation classe supérieure	287	482	542	1 024	369	404	773	15	14	144	143	287	144	143	287	2,7
Contrôleur principal des finances publiques	216	704	894	1 598	597	742	1 339	(1)	-	87	129	216	85	129	214	6,2
Catégorie C																
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	732	720	5 991	6 711	426	3 908	4 334	892	817	50	625	675	50	624	674	6,4
Adjoint technique principal recherche et formation 2 ^{ème} classe (éducation nationale)	822	790	2 475	3 265	742	2 366	3 108	1 961	1 398	226	537	763	226	537	763	4,1

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certaines sélections ne comportent pas d'épreuves d'admissibilité.

Thème - Parcours professionnels

4 4.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés ⁽¹⁾ par voie interne ⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État en 2013

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	2 449	9 080	21 219	30 299	982	1 304	2 286	986	1 320	2 306	13,3
Éducation nationale	1 671	6 456	19 997	26 453	435	1 080	1 515	439	1 096	1 535	17,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	776	2 617	1 221	3 838	545	224	769	545	224	769	5,0
Agriculture	2	7	1	8	2	0	2	2	0	2	4,0
Examens professionnels dont :											
Éducation nationale	887	760	3 067	3 827	180	679	859	180	679	859	4,5
Concours réservés dont :											
Éducation nationale	1 559	402	1 691	2 093	255	924	1 179	254	919	1 173	1,8
Total déconcentrés résultats partiels ^{(2) (3)}	4 895	10 242	25 977	36 219	1 417	2 907	4 324	1 420	2 918	4 338	11,9
Total recrutements internes (résultats partiels) ^{(2) (3)}	20 254	58 875	94 477	153 352	7 453	11 522	18 975	7 532	11 645	19 177	8,1
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	24,2	17,4	27,5	23,6	19,0	25,2	22,8	18,9	25,1	22,6	
Total déconcentrés résultats globaux estimés ⁽²⁾	5 621	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	5 064	nd
Total recrutements internes (résultats globaux estimés) ^{(2) (3)}	22 050	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	20 973	nd
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	25,5	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	24,1	nd

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Les résultats manquants représentent 30 postes en interne. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés ⁽¹⁾ internes ⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2013

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	242	318	560	661	646	1 307	83	356	439	2 306
Examen professionnel	-	-	-	67	491	558	113	188	301	859
Concours réservé	100	149	249	72	293	365	82	477	559	1 173
Total déconcentrés résultats partiels ⁽³⁾	342	467	809	800	1 430	2 230	278	1 021	1 299	4 338
Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats partiels ⁽³⁾)	4 173	5 801	9 974	2 744	4 262	7 006	615	1 582	2 197	19 177
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	8,2	8,1	8,1	29,2	33,6	31,8	45,2	64,5	59,1	22,6
Total déconcentrés résultats globaux estimés ⁽³⁾	342	467	809	800	1 430	2 230	nd	nd	2 025	5 064
Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats globaux estimés ⁽³⁾)	4 173	5 801	9 974	2 744	4 262	7 006	nd	nd	3 993	20 973
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	8,2	8,1	8,1	29,2	33,6	31,8	nd	nd	50,7	24,1

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État).

(2) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet).

(3) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 726 postes ouverts en catégorie C aux concours réservés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Thème - Parcours professionnels

4

4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-1 : Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2013

	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Fonction publique territoriale hors Ville de Paris		7 467⁽¹⁾	83 257	21 910
Concours interne	A+	56	624	51
	A	827	3 780	589
	B	4 190	35 089	4 201
	C	2 394	12 996	2 163
Examen professionnel	A	nd	1 813	729
	B	nd	10 538	4 241
	C	nd	18 417	9 936
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		639	2 406⁽²⁾	515
Concours interne	A	13	382	14
	B	93	1 400	93
	C	92	490	90
Examen professionnel (Ville de Paris)	A	30	nd	30
	B	233	nd	190
Examen professionnel (CASVP)	B	48	75	40
	C	130	59	58

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'action sociale de la ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) hors examen professionnel de la FPT : chiffres non disponibles.

(2) hors examen professionnel de la ville de Paris : chiffres non disponibles.

Figure 4.3-2 : Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2013

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	27	236	177	413	133	98	231	31	35	66	17	9	26
Conservateur des bibliothèques	7	55	104	159	39	80	119	2	13	15	0	8	8
Conservateur du patrimoine	6	41	79	120	24	51	75	nd	nd	25	2	4	6
Ingénieur en chef territorial	16	167	114	281	120	79	199	16	25	41	5	6	11
Total catégorie A+	56	499	474	973	316	308	624	nd	nd	147	24	27	51
Catégorie A													
Attaché de conservation de patrimoine	73	233	647	880	164	375	539	36	95	131	21	50	71
Professeur d'enseignement artistique	289	635	837	1 472	625	814	1 439	205	270	475	114	112	226
Conseiller socio-éducatif	163	169	1 242	1 411	133	1 007	1 140	97	742	839	27	136	163
Directeur d'établissement de l'enseignement artistique 2 ^{ème} catégorie	7	8	11	19	8	10	18	8	10	18	3	1	4
Ingénieur	295	892	296	1 188	498	146	644	135	54	189	93	32	125
Total catégorie A	827	1 937	3 033	4 970	1 477	2 199	3 780	481	1 171	1 652	272	317	589
Catégorie B													
Animateur territorial	629	1 735	2 703	4 438	1 454	2 245	3 699	422	683	1 105	269	354	623
Animateur territorial principal 2 ^{ème} classe	75	206	277	483	165	216	381	66	98	164	51	51	102
Assistant du patrimoine et des bibliothèques	269	576	2 212	2 788	466	1 662	2 128	104	391	495	56	198	254
Assistant conservateur principal de 2 ^{ème} classe	158	308	1 376	1 684	209	807	1 016	45	273	318	29	137	166
Rédacteur	2 429	3 675	29 253	32 928	2 754	21 695	24 449	460	3 990	4 450	268	2 162	2 430
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	630	898	5 591	6 489	478	2 938	3 416	146	897	1 043	83	543	626
Total catégorie B	4 190	7 252	41 558	48 810	5 525	29 564	35 089	1 232	6 343	7 575	730	3 471	4 201
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	20	nc	nc	201	nc	nc	162	3	34	37	0	21	21
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe	398	747	1 494	2 241	552	1 198	1 750	214	457	671	139	242	381
Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe	229	144	563	707	117	457	574	54	241	295	38	164	202
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	131	490	356	846	413	276	689	182	73	255	100	35	135
Agent de maîtrise	1 149	5 813	853	6 666	4 814	632	5 446	1 473	239	1 712	838	137	975
Agent social de 1 ^{ère} classe	6	2	235	237	1	205	206	2	235	237			0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)	89	0	950	950	0	705	705	0	229	229	0	90	90
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	372	18	4 335	4 353	12	3 452	3 464	4	1 626	1 630	3	356	359
Total catégorie C	2 394	nd	nd	16 201	nd	nd	12 996	1 931	3 135	5 066	1 100	1 063	2 163
Total	7 467	nd	nd	70 954	nd	nd	52 489	3 662⁽²⁾	10 630⁽²⁾	14 440	2 135	4 869	7 004

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'action sociale de la ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) hors examen professionnel de la FPT : chiffres non disponibles.

(2) hors examen professionnel de la ville de Paris : chiffres non disponibles.

Thème - Parcours professionnels

4

4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ par cadre d'emploi en 2013

	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admis ⁽³⁾			% femme
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A													
Attaché principal	680	1 260	1 940	619	1 149	1 768	307	670	977	226	462	688	67,2
Biologiste Vétérinaire Pharmacien classe exceptionnelle	31	26	57	23	22	45	-	-	-	22	19	41	46,3
Total	716	1 281	1 997	646	1 167	1 813	(2)	(2)	(2)	254	475	729	65,2
Catégorie B													
Chef de service de police municipale principal 1 ^{ère} classe	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	
Chef de service de police municipale principal 2 ^{ème} classe	57	8	65	49	7	56	40	8	48	32	7	39	17,9
Éducateur des activités physiques et sportives principal 1 ^{ère} classe	97	23	120	86	16	102	55	12	67	47	4	51	7,7
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^{ème} classe	271	124	395	189	75	339	173	72	245	133	57	190	30,1
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	92	655	747	73	489	562	61	449,7	511	32	219	251	87,1
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	440	2 598	3 038	327	2 126	2 453	273	1 561	1 834	171	1 008	1 179	85,5
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1 991	682	2 673	1 876	588	2 464	1 626	560	2 186	1 101	380	1 481	25,6
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	4 589	506	5 095	4 206	355	4 561	1 688	189	1 877	923	127	1 050	12,1
Total	7 513	4 621	12 134	6 862	3 676	10 538	3 980	2 789	6 258	2 374	1 867	4 241	44,0
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 211	12 545	13 756	1 075	11 166	12 241	981	10 244	11 225	675	6 800	7 475	91,0
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	367	179	546	459	0	459	341	0	341	238	96	334	28,7
Agent de maîtrise	5 548	920	6 468	4 978	739	5 717	2 844	364	3 208	1 885	242	2 127	11,4
Total	7 285	13 485	20 770	6 001	12 416	18 417	4 224	10 550	14 774	2 917	7 019	9 936	70,6
Total	15 617	19 284	34 901	13 156	17 612	30 768	(2)	(2)	(2)	5 545	9 361	14 906	62,8

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'Action Sociale de l'Enfance et de la Santé (Dases), et les corps de Sapeurs Pompiers.

(2) Certaines sélections ne comportent pas d'épreuves d'admissibilité.

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 6 % des candidats inscrits, 26 % des présents, 17 % des admissibles et 11 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2013

	Postes offerts	Inscrits	Présents	Admis			
				Hommes	Femmes	Total	% femme
Catégorie A							
Ville de Paris	11	851	377	2	9	11	81,8
Attaché d'administration parisienne	9	833	366	1	8	9	88,9
Ingénieur des services techniques	2	18	11	1	1	2	50,0
CASVP	2	6	5	0	3	3	100,0
Total	13	857	382	2	12	14	85,7
Catégorie B							
Ville de Paris	93	2 688	1 400	55	38	93	40,9
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe normale	20	306	138	8	12	20	60,0
Secrétaire médico-social	10	233	106	0	10	10	100,0
Secrétaire administratif administration générale	15	1 117	515	7	9	16	56,3
Technicien des services opérationnels, spécialité nettoyage	20	309	228	18	2	20	10,0
Technicien supérieur principal, spécialité informatique	6	70	56	5	1	6	16,7
Autres concours ⁽¹⁾	22	653	357	17	4	21	19,0
Total	93	2 688	1 400	55	38	93	40,9
Catégorie C							
Ville de Paris	75	584	380	35	38	73	52,1
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe activités périscolaires	50	323	234	14	36	50	72,0
Manipulateur de laboratoire Adjoint technique principal	2	32	11	2	0	2	0,0
Bûcheron élagueur - Adjoint technique principal	5	13	5	3	0	3	0,0
Jardinier - Adjoint technique principal	13	72	52	13	0	13	0,0
Agent d'accueil et de surveillance principal (spécialité médiation sociale)	5	144	78	3	2	5	40,0
CASVP	17	147	110	4	13	17	76,5
Total	92	731	490	39	51	90	56,7
Total	198	4 276	2 272	96	101	197	51,3

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de 5 postes.

Thème – Parcours professionnels

4

4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris en 2013

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris										
Catégorie A	30	44	50	94	53,2	nd	11	19	30	63,3
Attaché d'administrations parisiennes principal	30	44	50	94	53,2	nd	11	19	30	63,3
Catégorie B	233	376	339	715	47,4	nd	83	107	190	56,3
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe supérieure	78	72	116	188	61,7	nd	19	43	62	69,4
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe exceptionnelle	44	22	61	83	73,5	nd	11	26	37	70,3
Technicien supérieur en chef	14	22	19	41	46,3	nd	8	6	14	42,9
Agent supérieur d'exploitation	27	158	24	182	13,2	nd	23	4	27	14,8
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	15	14	26	40	65,0	nd	6	9	15	60,0
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	7	6	21	27	77,8	nd	2	5	7	71,4
Technicien de tranquillité publique et de surveillance principale	6	14	3	17	17,6	nd	4	2	6	33,3
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	7	41	12	53	22,6	nd	6	1	7	14,3
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe	5	23	2	25	8,0	nd	4	1	5	20,0
Secrétaire médicale et social de classe supérieure	22	4	39	43	90,7	nd	0	8	8	100,0
Secrétaire médicale et social de classe exceptionnelle	8	0	16	16	100,0	nd	0	2	2	100,0
Total Ville de Paris	263	420	389	809	48,1	nd	94	126	220	57,3
Examen professionnel du CASVP										
Catégorie B										
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP)	14	4	15	19	78,9	19	2	7	9	77,8
Secrétaire administratif classe supérieure (CASVP)	24	19	30	49	61,2	39	7	15	22	68,2
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle (CASVP)	2	0	4	4	100,0	4	0	2	2	100,0
Secrétaire médicale et sociale de classe supérieure (CASVP)	8	0	17	17	100,0	13	0	7	7	100,0
Catégorie C										
Agent social 1 ^{ère} classe	130	16	55	71	77,5	59	6	52	58	89,7
Total CASVP	178	39	121	160	75,6	134	15	83	98	84,7
Total	441	459	510	969	52,6	nd	109	209	318	65,7

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des IRA en 2014

		Nombres			Évolutions (%)	
		2004	2013	2014	2014/2013	2014/2004
Postes offerts		217	250	258	3,2	18,9
Présents	Ensemble	1 055	3 227	2 742	-15,0	159,9
	dont Femmes	-	2 120	1 844	-13,0	-
Recrutés	Ensemble	217	250	258	3,2	18,9
	dont Femmes	-	148	180	21,6	-

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attachés territoriaux en 2012 ⁽¹⁾

		Nombres			Évolutions (%)	
		2002	2011	2012	2012/2011	2012/2002
Postes offerts		797	918	787	-14,3	-1,3
Présents		4 050	12 364	14 058	13,7	247,1
Admis		772	925	900	-2,7	16,6

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2014.

Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2013

		Nombres			Évolutions (%)	
		2003	2012	2013	2012/2013	2013/2003
Postes offerts		73	20	28	40,0	-61,6
Présents		506	108	107	-0,9	-78,9
Admis		68	20	31	55	-54,4

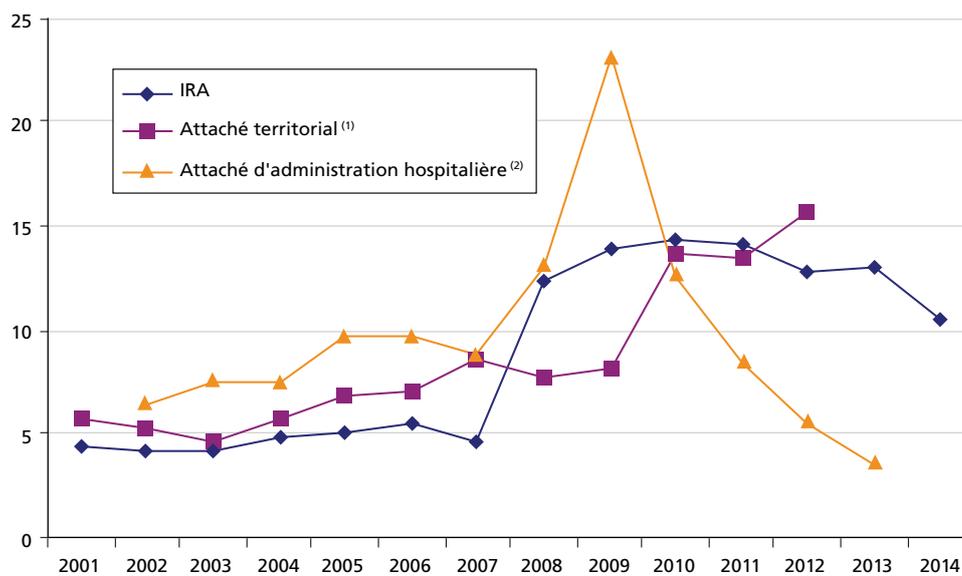
Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Thème - Parcours professionnels

4

4.4 Recrutement interne des attachés

Figure 4.4-4 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2014



Sources : Ira ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2014.

(2) Résultats 2014 non encore communiqués.

Figure 4.5-1 : Administrateur civil : Résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) de 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2012/2013	2003/2013
Postes offerts	41	32	31	-3,1	-24,4
Présents	334	278	301	8,3	-9,9
Admis	41	32	31	-3,1	-24,4

Source : Éna.

Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : Résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (INET) de 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2012/2013	2003/2013
Postes offerts	22	29	27	-6,9	22,7
Présents	210	238	231	-2,9	10
Admis	22	26	26	0,0	18,2

Source : Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours interne de directeur d'hôpital de 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2012/2013	2003/2013
Postes offerts	32	14	21	50,0	-34,4
Présents	127	105	141	34,3	11,0
Admis	30	14	21	50,0	-30,0

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : Résultat du concours interne de 2013

	Nombres			Évolutions (%)	
	2003	2012	2013	2012/2013	2003/2013
Postes offerts	45	40	42	5,0	-6,7
Présents	184	114	130	14,0	-29,3
Admis	43	40	42	5,0	-2,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

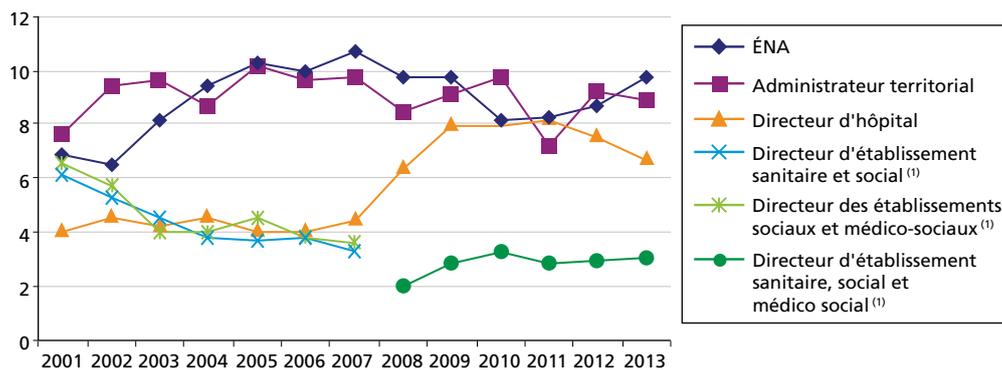
NB : Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, des corps de directeur d'établissement sanitaire et social et de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

Thème - Parcours professionnels

4

4.5 Recrutement interne des administrateurs

Figure 4.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2013



Sources : ÉnaA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Définition : taux de sélectivité : présents/admis.

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est : directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

8,4 % des agents de la fonction publique présents en 2012 et en 2013 sont mobiles en 2013 (434 200 agents). Ce taux est en retrait de 0,2 point par rapport à 2012. A l'occasion de leur mobilité, près de la moitié des agents a changé d'employeur, 45,2 % de zone d'emploi et 36,9 % de statut ou de situation d'emploi. Le léger recul en 2013 du taux global de mobilité provient de la légère baisse des changements d'employeurs (-0,2 point) tandis que les changements de zone d'emploi sont stables et les changements de statut ou de situation d'emploi ont progressé de 0,1 point. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total environ 570 100 mobilités (ou actes de mobilité) ont été effectuées en 2013, soit **1,3 mobilité en moyenne par agent mobile**, comme en 2012. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (56 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivi des mobilités doubles (34 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2012 et en 2013, 6,1 % n'ont connu qu'une **mobilité simple** en 2013: 2,2 % ont changé de statut ou de situation d'emploi sans changer ni d'employeur ni de zone d'emploi, 2,0 % d'employeur et dans la même proportion de zone d'emploi. **Les mobilités doubles** ont concerné 1,9 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,3 % des agents). Enfin, seuls 0,4 % des agents ont effectué une mobilité triple.

Parmi les 213 700 changements d'employeur, 48 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 32 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 9 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (196 200), 52 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 35 % par un changement d'employeur, 10 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi et 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 70 % des **changements de statut ou de situation d'emploi (160 200)** ne sont pas liés à d'autres changements, 14 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur et 12 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique en 2012 et en 2013 (5,2 millions d'agents), 4,1 % ont changé d'employeur en 2013 dont 3,5 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPT comme dans la FPH, 0,7 % des agents change de versant de la fonction publique contre 0,5 % des agents de la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 40,9 % contre 35,4 % pour la FPE et 23,7 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 74,4 % et 63,0 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 63,5 % sont partis vers la FPE et 36,5 % vers la FPH.

En 2013, 3,8 % des agents employés dans la fonction publique en 2012 et en 2013 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013, 6,4 % ont changé de zone d'emploi contre 2,9 % des agents de la FPH et 1,4 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les employés en 2012 dans la FPE et dans un autre versant en 2013, 43,6 % ont changé de zone d'emploi et c'est le cas de 45,8 % et 44,1 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2013, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3,1 % des agents employés dans la fonction publique en 2012 et en 2013. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 18,3 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 12,5 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,3 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,2 % des cas.

Définitions et méthodes

On considèrera qu'un changement de condition d'emploi se traduit par une mobilité :

- **d'employeur** dès lors que l'agent change d'employeur. Pour la FPE, l'employeur correspond à l'un des « 12 grands ministères ». Pour la FPT et la FPH, il est identifié par son « siren », numéro d'inscription dans le répertoire Sirene,
- **géographique** dès lors que l'agent change de lieu de travail, dans un établissement situé dans une zone d'emploi différente du précédent. Cette nouvelle définition du changement de lieu de travail est plus cohérente avec la réalité économique. La zone d'emploi est le découpage géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper des emplois offerts.
- du lien juridique dès lors que la personne change de **statut ou de situation d'emploi** défini par : fonctionnaire civil, contractuel, autres catégories et statuts et bénéficiaire de contrat aidé. Ce terme est privilégié pour se distinguer aussi clairement que possible de la mobilité au sens des « positions statutaires » relatives à la position d'activité, les détachement... par exemple suivie dans l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire » (enquête TEMS).

A terme, il serait souhaitable de suivre dans un cadre commun la facette relative à la **mobilité fonctionnelle** permettant ainsi d'associer les changements de filière professionnelle à l'approche d'ensemble de la mobilité.

Agent mobile / acte de mobilité :

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Aussi, est appelée **agent mobile**, toute personne employée deux années successives dans la fonction publique et qui enregistre une **mobilité** ou **acte de mobilité**. On considère comme **mobilité** (ou acte de mobilité) tout changement conséquent de la condition d'emploi d'une personne au sein de la fonction publique, caractérisé par un au moins des changements suivants : changement d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi. Le **taux de mobilité** une année donnée représente la part des personnes repérées comme mobiles (taux de mobilité des agents) ou des changements enregistrés (employeur, zone d'emploi, statut ou situation d'emploi) au cours d'une année donnée au sein de l'ensemble des personnes employées dans la fonction publique au cours de cette année et de l'année précédente. La mobilité comme le taux de mobilité peuvent ainsi se

décliner selon chacune des facettes étudiées de la mobilité (changement d'employeur, zone d'emploi et changement de statut ou de situation d'emploi).

Date de la mobilité :

Afin de mieux dater la mobilité, on considère qu'une mobilité a lieu au cours d'une année donnée si les conditions d'emploi au dernier jour d'emploi de cette année (*emploi principal final de l'année*) diffèrent de celles au dernier jour d'emploi l'année précédente (*emploi principal final de l'année précédente*).

Cet emploi peut être actif ou pas au 31 décembre. Pour l'étude de la mobilité en 2013, 92,1 % de la population du champ, à savoir les présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013, est présente aux 31 décembre 2012 et 2013. Le fait de retenir l'emploi principal final de chaque année permet plutôt que l'emploi principal de chaque année de mieux cibler les changements ayant lieu au cours de l'année civile retenue.

Source :

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Elle offre la possibilité de suivre pendant deux années successives l'emploi des différents agents rétribués par des employeurs publics et donc la possibilité de repérer les changements de situations entre deux dates ou au cours de deux années successives de personnes quel que soit le versant de la fonction publique qui l'emploie.

Champ :

Ensemble des agents présents deux années de suite dans l'emploi civil (y compris emplois aidés) sur le territoire national. Ainsi sont exclues les personnes partant en disponibilité hors du champ de la fonction publique ou en détachement dans l'administration communautaire alors qu'elles figurent dans les statistiques de l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire ». Les militaires ne figurent pas dans le champ, de même que les personnes en congé longue durée, congé de fin d'activité, congé familial...

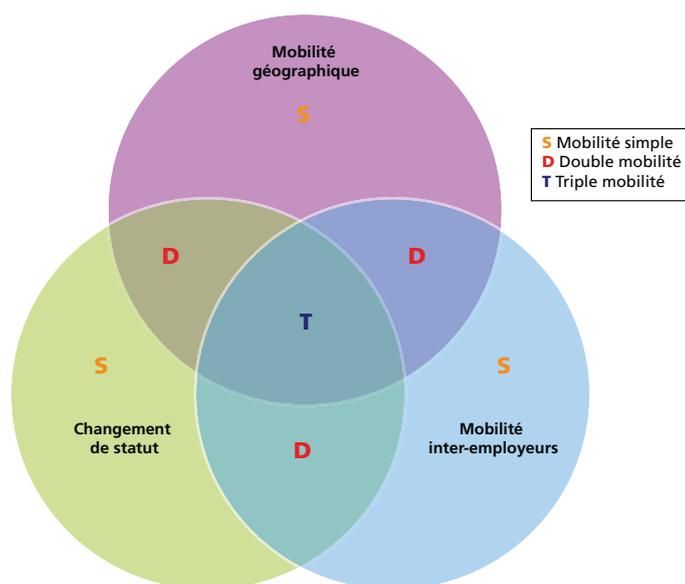
Sont également exclus les agents en poste dans une ambassade.

Sont ainsi comprises dans le champ de l'étude de la mobilité les personnes présentes deux années consécutives dans un emploi civil principal de la fonction publique. Ces personnes peuvent avoir au cours des deux années des périodes d'interruption d'activité qui ne conduiront pas à l'enregistrement d'une mobilité si les conditions d'emploi avant et après l'interruption sont identiques au regard des critères de mobilité retenus.

Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité :

Un agent mobile peut effectuer divers changements cumulables. La mobilité d'un agent peut être simple c'est-à-dire qu'elle n'est composée que d'un seul type de changement. Elle peut également être composée d'un double ou triple changement (figure 1).

Figure 4.6-1 : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Thème - Parcours professionnels

4

4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

 **Figure 4.6-2 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité en 2013**

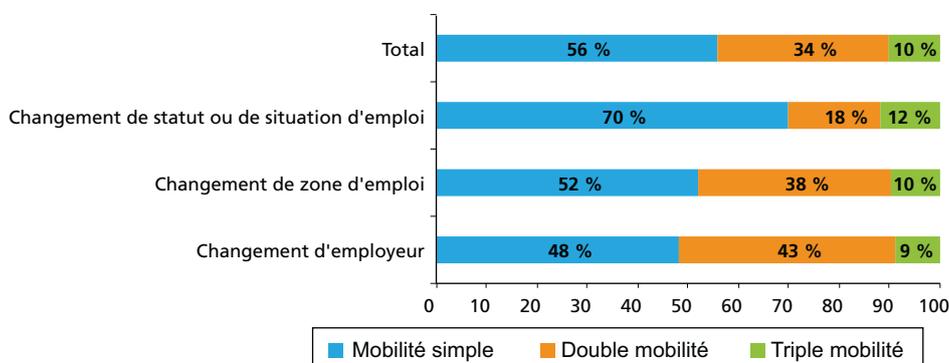
	2011	2012	2013
Agents présents deux années consécutives	5 148 538	5 146 333	5 185 475
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	507 793	441 994	434 193
Taux de mobilité (en %)	9,9	8,6	8,4
Répartition des agents mobiles selon le type de changement			
Changement d'employeur (en %)	43,4	50,0	49,2
Changement de zone d'emploi (en %)	42,8	44,7	45,2
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	40,7	35,2	36,9
Ensemble des actes de mobilité	644 054	574 226	570 127
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1	0,1

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 45,2 % des agents mobiles en 2013, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. A noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

Figure 4.6-3 : Répartition des actes de mobilité en 2013 selon leur composition
[en %]



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 56 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 38 % de l'ensemble des changements de zone d'emploi ont été accompagnés par un seul autre changement.

Figure 4.6-4 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2013

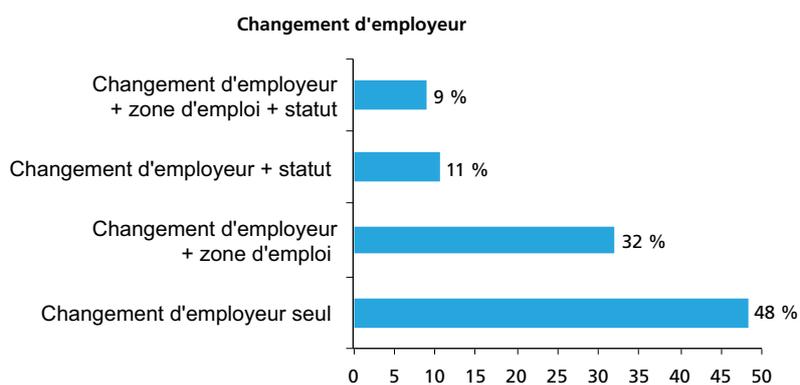
Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)
Aucune mobilité		4 751 282	91,6	
Simple	Employeur	103 262	2,0	23,8
	Statut	111 796	2,2	25,7
	Zone d'emploi	102 331	2,0	23,6
	Total	317 389	6,1	73,1
Double	Employeur + zone d'emploi	68 380	1,3	15,7
	Employeur + statut	22 911	0,4	5,3
	Zone d'emploi + statut	6 383	0,1	1,5
	Total	97 674	1,9	22,5
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	19 130	0,4	4,4
Ensemble des agents mobiles		434 193	8,4	100,0
Ensemble des agents présents		5 185 475	100,0	

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents présents dans la fonction publique en 2012 et en 2013, 6,1 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 23,8 % ont uniquement changé d'employeur, 15,7 % à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

Figure 4.6-5 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2013 par type de changement

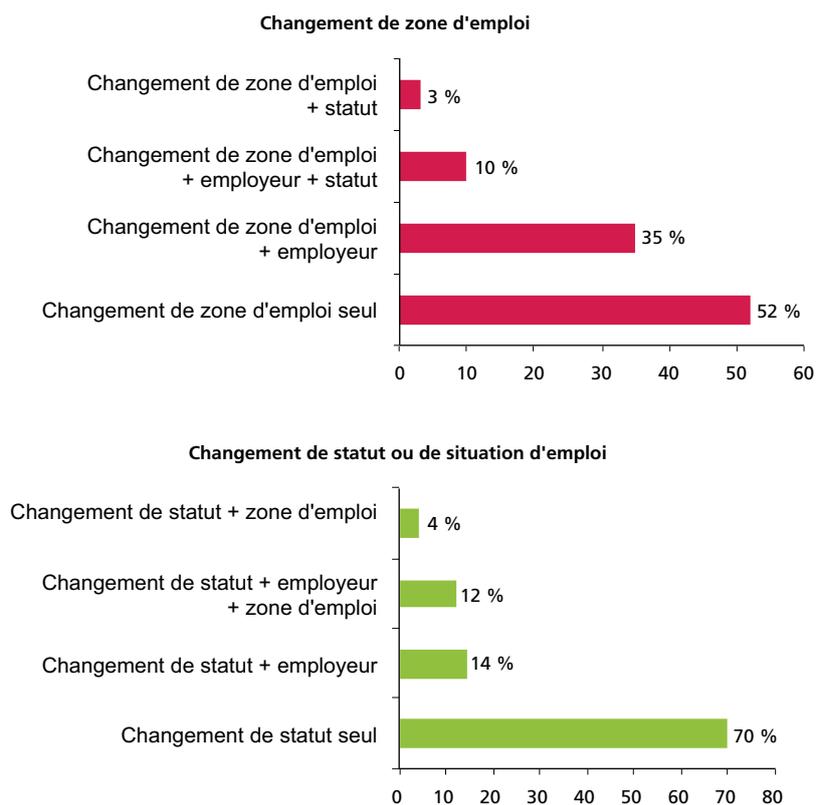


Thème - Parcours professionnels

4

4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-5 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2013 par type de changement (suite)

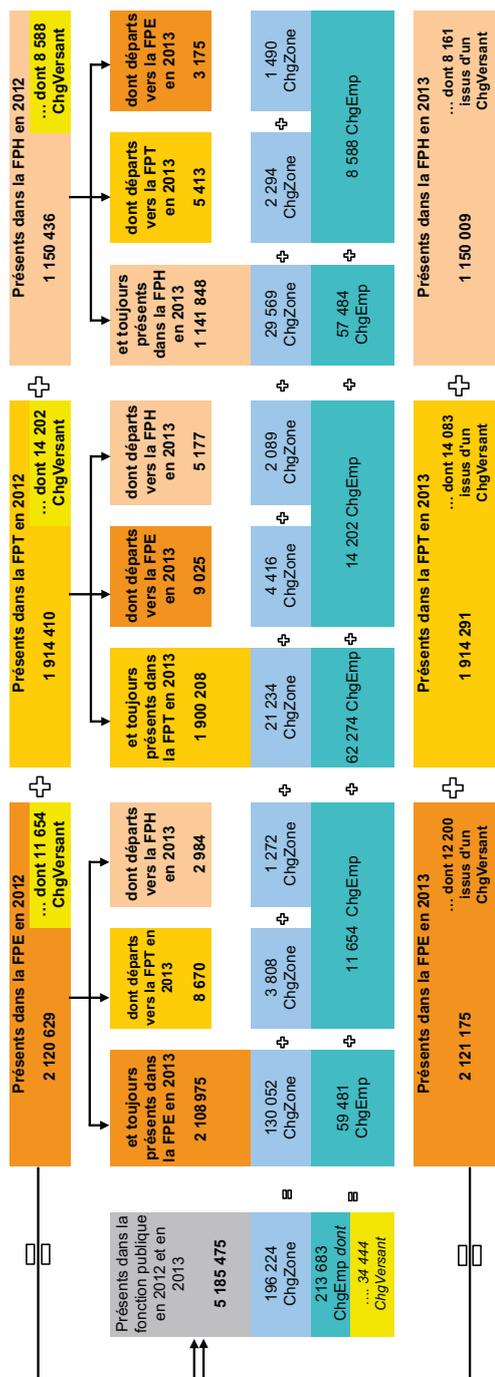


Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 14 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

Figure 4.6-6 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2013



Sources : SIA SP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Thème - Parcours professionnels

4

4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2013

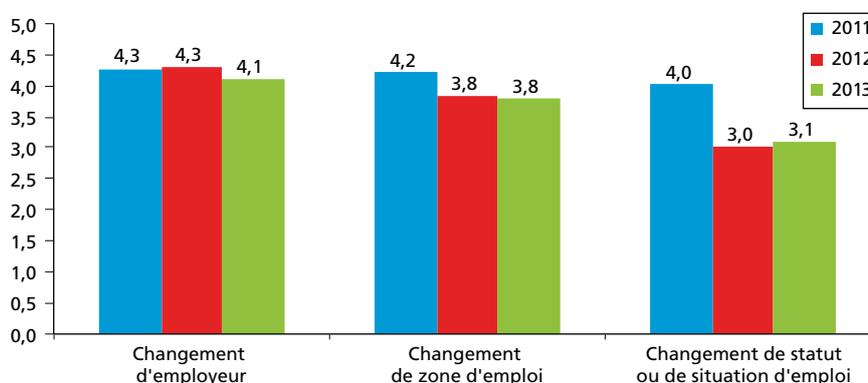
Statut ou situation d'emploi de départ (en 2012)	Présents en 2012 et en 2013	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 756 012	82 792	2,2	107 161	2,9	9 589	0,3
Contractuels	945 008	89 481	9,5	56 773	6,0	118 518	12,5
Autres catégories et statuts	351 979	21 908	6,2	24 661	7,0	7 880	2,2
Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	19 502	14,7	7 629	5,8	24 233	18,3
Total	5 185 475	213 683	4,1	196 224	3,8	160 220	3,1

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 756 012 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2012 et en 2013. Parmi eux, 107 161 ont changé de zone d'emploi en 2013 (2,9 %).

Figure 4.6-8 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique entre 2011 et 2013
[en %]



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents de la fonction publique présents 2012 et en 2013, 3,8 % ont changé de zone d'emploi en 2013.

 Figure 4.6-9 : Changement d'employeur intra-versants et inter-versants des agents de la fonction publique en 2013

Versant de départ (en 2012)	Présents en 2012 et en 2013	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2013	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %)			
			Taux	dont intra-versants	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 120 629	71 135	3,4	2,8	0,5		74,4	25,6	100,0
FPT	1 914 410	76 476	4,0	3,3	0,7	63,5		36,5	100,0
FPH	1 150 436	66 072	5,7	5,0	0,7	37,0	63,0		100,0
Total	5 185 475	213 683	4,1	3,5	0,7	35,4	40,9	23,7	100,0

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les présents en 2012 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2013, 3,4 % ont changé d'employeur : 2,8 % dans le même versant et 0,5 % dans un autre versant. 74,4 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 25,6 % vers la FPH.

Thème - Parcours professionnels

4

4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2013 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2012) (y compris Épa sous tutelle)	Présents en 2012 et 2013	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2013	Taux de changement d'employeurs (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un Épa du ministère vers... (en %)				Départ du ministère ou Épa vers un... (en %)	
				Épa du même ministère	autre ministère	un Épa d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre Épa du même ministère	un Épa d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et européennes	3 695	147	4,0	1,4	43,5	19,7	6,8	14,3	0,0	0,7	12,9	0,7
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	45 529	2 374	5,2	7,6	27,9	5,8	14,9	8,0	12,2	11,0	10,4	2,3
Ministères économique et financier	163 384	1 838	1,1	6,0	45,6	13,9	4,0	1,8	6,0	6,3	13,1	3,3
Culture et Communication	25 235	1 281	5,1	5,5	5,9	4,8	13,7	8,7	26,5	11,2	22,3	1,2
Défense et anciens combattants	73 811	1 109	1,5	5,2	33,0	15,1	3,0	9,1	1,4	13,5	11,8	7,8
Écologie, développement durable, transports et logement	83 430	7 315	8,8	59,5	26,3	2,2	1,2	1,1	0,5	1,4	7,1	0,6
Ministères de l'enseignement	1 353 947	49 894	3,7	12,1	2,1	3,8	17,3	7,1	38,2	3,4	11,9	4,1
Éducation nationale, jeunesse et vie associative	1 090 175	30 674	2,8	6,6	2,5	6,1	26,5	2,3	33,8	2,7	16,6	3,0
Enseignement supérieur et Recherche	263 772	19 220	7,3	20,8	1,4	0,2	2,5	14,7	45,2	4,7	4,5	6,0
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	184 923	2 036	1,1	9,8	35,0	13,3	1,7	0,6	8,3	0,7	26,7	4,0
Justice et Libertés	77 221	1 114	1,4	3,9	38,9	23,2	4,3	0,6	0,1	1,3	20,8	6,7
Services du Premier ministre	10 851	1 481	13,6	0,0	29,0	6,3	2,6	47,3	0,0	7,8	6,0	0,9
Travail, emploi et santé	98 603	2 546	2,6	0,3	11,1	7,9	7,7	13,3	0,1	24,0	16,6	18,9
Total	2 120 629	71 135	3,4	15,6	9,6	5,0	13,6	7,2	28,1	4,6	12,2	4,2

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année.

Lecture : parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères et européennes ou dans un Épa qui lui est rattaché en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013, 4,0 % ont changé d'employeur en 2013. Parmi eux, 43,5 % sont partis vers un autre ministère et 19,7 % vers un Épa d'un autre ministère.

Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2013 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2012)	Présents en 2012 et 2013	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2013	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres Épa locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	Total
Communes	1 056 619	35 392	3,3	40,0	5,9	23,8	4,2	2,2	1,0	3,8	14,6	4,6	100,0
Établissements communaux	134 405	8 604	6,4	27,9	31,2	6,1	3,1	1,2	0,4	0,0	5,8	24,3	100,0
Établissements intercommunaux	265 826	21 913	8,2	19,0	4,4	63,0	2,4	1,3	0,6	0,3	6,3	2,7	100,0
Départements	301 217	5 497	1,8	22,9	4,0	10,0	22,1	3,5	5,2	0,4	21,1	10,8	100,0
Établissements départementaux	66 316	3 405	5,1	38,0	4,2	14,5	11,9	15,4	1,3	0,4	9,8	4,6	100,0
Régions	83 131	1 304	1,6	19,9	2,1	9,4	18,6	3,5	8,2	0,5	29,6	8,1	100,0
Autres Épa locaux	6 896	361	5,2	28,5	0,6	11,4	13,0	1,7	2,2	8,9	30,2	3,6	100,0
Total	1 914 410	76 476	4,0	30,9	8,0	31,3	5,4	2,5	1,2	2,0	11,8	6,8	100,0

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents présents dans un emploi principal en 2012 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents des communes en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2013, 3,3 % ont changé d'employeur en 2013. Parmi eux, 40,0 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 14,6 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-12 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2013 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2012)	Présents en 2012 et 2013	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2013	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)					
				Hôpitaux	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	Autres établissements médico-sociaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPT	Total
Hôpitaux	1 035 064	59 599	5,8	84,4	3,4	0,5	4,8	7,0	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	81 925	5 368	6,6	47,2	29,1	1,9	3,8	18,0	100,0
Autres établissements médico-sociaux	33 447	1 105	3,3	24,0	6,5	32,5	11,9	25,2	100,0
Total	1 150 436	66 072	5,7	80,4	5,5	1,1	4,8	8,2	100,0

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents présents dans un emploi principal en 2012 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents des hôpitaux en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2013, 5,8 % ont changé d'employeur en 2013. Parmi eux, 84,4 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 7,0 % vers un employeur de la FPT.

Thème - Parcours professionnels

4

4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-13 : Taux de changement d'employeur en 2013 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2012 et 2013	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 756 012	1,5	2,3	3,2	2,2
Contractuels	945 008	9,3	9,5	9,6	9,5
Autres catégories et statuts	351 979	0,7	3,1	16,6	6,2
Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	19,8	9,1	10,2	14,7
Sexe					
Femmes	3 334 636	3,3	4,2	5,6	4,3
Hommes	1 850 839	3,4	3,6	6,3	3,9
Age					
Moins de 25 ans	261 248	13,6	14,1	13,0	13,6
25 à 29 ans	475 451	8,6	8,2	11,7	9,5
30 à 39 ans	1 266 061	3,2	4,7	5,4	4,2
40 à 49 ans	1 556 956	2,2	3,0	3,8	2,8
50 à 59 ans	1 411 501	1,9	2,0	3,3	2,2
60 ans et plus	214 258	2,4	1,8	4,0	2,4
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	118 249	3,7	3,9	10,3	4,0
A	1 613 019	1,6	5,2	8,9	3,5
B	892 917	4,4	4,9	4,3	4,5
C	2 471 732	5,8	3,6	4,4	4,2
Indéterminée	89 558	13,2	7,6	9,5	10,2
Total	5 185 475	3,4	4,0	5,7	4,1

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3,4 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013 ont changé d'employeur en 2013.


Figure 4.6-14 : Le changement de zone d'emploi en 2013 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2012)	Catégorie d'employeur de départ en 2012	Présents en 2012 et 2013	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2013	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	N'ayant pas changé de versant		Ayant changé de versant	
					Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)
FPE	Affaires étrangères et européennes	3 695	52	1,4	3 675	1,2	20	45,0
	Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	45 529	2 276	5,0	45 227	4,7	302	49,0
	Ministères économique et financier	163 384	11 184	6,8	163 083	6,8	301	30,9
	Culture et Communication	25 235	927	3,7	24 933	2,9	302	64,2
	Défense et anciens combattants	73 811	5 056	6,8	73 594	6,7	217	53,5
	Écologie, développement durable, transports et logement	83 430	6 169	7,4	82 866	7,1	564	48,8
	Ministères de l'enseignement	1 353 947	84 109	6,2	1 345 937	6,0	8 010	39,7
	Éducation nationale, jeunesse et vie associative	1 090 175	72 799	6,7	1 084 192	6,5	5 983	41,8
	Enseignement supérieur et Recherche	263 772	11 310	4,3	261 745	4,1	2 027	33,7
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	184 923	11 014	6,0	184 299	5,8	624	47,1
	Justice et Libertés	77 221	7 871	10,2	76 914	10,0	307	56,4
	Services du Premier ministre	10 851	1 295	11,9	10 748	11,4	103	68,0
	Travail, emploi et santé	98 603	5 179	5,3	97 699	4,8	904	58,2
Total		2 120 629	135 132	6,4	2 108 975	6,2	11 654	43,6
FPT	Communes	1 056 619	13 054	1,2	1 049 825	1,0	6 794	43,5
	Établissements communaux	134 405	2 023	1,5	131 820	0,8	2 585	38,9
	Établissements intercommunaux	265 826	4 772	1,8	263 858	1,4	1 968	50,3
	Départements	301 217	4 067	1,4	299 465	1,0	1 752	53,7
	Établissements départementaux	66 316	2 728	4,1	65 827	3,7	489	53,8
	Régions	83 131	849	1,0	82 639	0,7	492	60,6
	Autres Épa locaux	6 896	246	3,6	6 774	2,8	122	45,1
Total		1 914 410	27 739	1,4	1 900 208	1,1	14 202	45,8
FPH	Hôpitaux	1 035 064	30 492	2,9	1 028 055	2,7	7 009	44,2
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	81 925	2 125	2,6	80 755	2,0	1 170	42,1
	Autres établissements médico-sociaux	33 447	736	2,2	33 038	1,7	409	46,5
	Total		1 150 436	33 353	2,9	1 141 848	2,6	8 588
Total		5 185 475	196 224	3,8	5 151 031	3,5	34 444	44,6

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : parmi les agents présents en France au ministère de la Justice et Libertés (y compris Épa sous tutelles) en 2012 et toujours présents dans la FPE en 2013, 10,2 % ont changé de zone d'emploi en 2013.

Thème - Parcours professionnels

4

4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-15 : Taux de changement de zone d'emploi en 2013 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2012 et 2013	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 756 012	5,7	0,8	1,1	2,9
Contractuels	945 008	9,4	3,7	4,5	6,0
Autres catégories et statuts	351 979	5,1	1,4	13,0	7,0
Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	8,8	2,3	3,5	5,8
Sexe					
Femmes	3 334 636	6,3	1,5	2,7	3,7
Hommes	1 850 839	6,5	1,4	3,7	4,0
Age					
Moins de 25 ans	261 248	17,3	5,5	7,6	9,4
25 à 29 ans	475 451	14,9	3,8	8,1	9,6
30 à 39 ans	1 266 061	7,5	1,9	2,6	4,6
40 à 49 ans	1 556 956	4,6	0,9	1,4	2,5
50 à 59 ans	1 411 501	3,6	0,5	1,0	1,8
60 ans et plus	214 258	2,4	0,4	1,5	1,5
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	118 249	4,1	2,0	7,4	4,1
A	1 613 019	6,6	2,6	6,1	6,1
B	892 917	6,3	2,2	1,6	4,0
C	2 471 732	6,1	1,1	1,5	2,1
Indéterminée	89 558	9,7	3,1	7,0	6,1
Total	5 185 475	6,4	1,4	2,9	3,8

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 6,5 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013 ont changé de zone d'emploi en 2013.

 Figure 4.6-16 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2013 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2012)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2012)	Présents en 2012 et 2013	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2012	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 519 069	3 251	8,3	0,2		84,8	14,3	0,9
	Contractuels	356 816	22 639	57,5	6,3	79,1		8,1	12,8
	Autres catégories et statuts	176 911	2 538	6,4	1,4	41,2	56,6		2,2
	Bénéficiaires de contrats aidés	67 833	10 925	27,8	16,1	12,8	85,4	1,8	
	Total	2 120 629	39 353	100,0	1,9	51,7	34,4	6,3	7,6
	... dont ayant changé de versant	11 654	5 290			45,4	16,3	60,4	16,7
... dont n'ayant pas changé de versant	2 108 975	34 063			1,6	57,2	30,3	4,7	7,8
FPT	Fonctionnaires	1 415 926	3 883	4,8	0,3		90,9	3,9	5,2
	Contractuels	387 485	63 172	78,8	16,3	86,8		1,7	11,5
	Autres catégories et statuts	62 052	3 778	4,7	6,1	14,4	72,5		13,1
	Bénéficiaires de contrats aidés	48 947	9 307	11,6	19,0	23,7	74,6	1,7	
	Total	1 914 410	80 140	100,0	4,2	71,9	16,5	1,7	9,9
	... dont ayant changé de versant	14 202	5 192			36,6	24,1	19,0	7,5
... dont n'ayant pas changé de versant	1 900 208	74 948			3,9	75,2	16,3	1,3	7,2
FPH	Fonctionnaires	821 017	2 455	6,0	0,3		95,4	3,8	0,8
	Contractuels	200 707	32 707	80,3	16,3	93,5		1,4	5,1
	Autres catégories et statuts	113 016	1 564	3,8	1,4	28,6	69,7		1,7
	Bénéficiaires de contrats aidés	15 696	4 001	9,8	25,5	3,4	96,1	0,5	
	Total	1 150 436	40 727	100,0	3,5	76,5	17,9	1,4	4,2
	... dont ayant changé de versant	8 588	2 880			33,5	21,8	51,3	5,3
... dont n'ayant pas changé de versant	1 141 848	37 847			3,3	80,7	15,3	1,1	2,9
Ensemble FP	Fonctionnaires	3 756 012	9 589	6,0	0,3		90,0	7,4	2,6
	Contractuels	945 008	118 518	74,0	12,5	87,2		2,8	10,0
	Autres catégories et statuts	351 979	7 880	4,9	2,2	25,9	66,8		7,3
	Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	24 233	15,1	18,3	15,5	83,0	1,5	
	Total	5 185 475	160 220	100,0	3,1	68,1	21,2	2,8	7,9
	... dont ayant changé de versant	34 444	13 362			38,8	20,5	42,3	10,7
... dont n'ayant pas changé de versant	5 151 031	146 858			2,9	72,4	19,3	2,1	6,2

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : sur les 945 008 contractuels présents dans la fonction publique en 2012 et en 2013, 12,5 % ont changé de statut en 2013 : parmi eux 87,2 % sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 11 654 agents présents dans la FPE en 2012 et dans un autre versant en 2013, 5 290 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2013 (45,4 %) et 60,4 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

Thème - Parcours professionnels

4

4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-17 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2013 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2012 et 2013	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 756 012	0,2	0,3	0,3	0,3
Contractuels	945 008	6,3	16,3	16,3	12,5
Autres catégories et statuts	351 979	1,4	6,1	1,4	2,2
Bénéficiaires de contrats aidés	132 476	16,1	19,0	25,5	18,3
Sexe					
Femmes	3 334 636	2,0	4,5	3,7	3,3
Hommes	1 850 839	1,6	3,7	2,9	2,7
Age					
Moins de 25 ans	261 248	10,2	14,2	13,5	12,9
25 à 29 ans	475 451	5,2	9,5	6,2	6,7
30 à 39 ans	1 266 061	1,8	5,1	3,4	3,2
40 à 49 ans	1 556 956	1,0	3,1	2,1	2,1
50 à 59 ans	1 411 501	0,7	1,9	1,3	1,3
60 ans et plus	214 258	1,3	2,0	2,0	1,7
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	118 249	0,6	2,3	0,6	0,8
A	1 613 019	1,0	4,1	2,6	1,6
B	892 917	1,7	4,1	2,5	2,6
C	2 471 732	3,9	4,1	4,5	4,2
Indéterminée	89 558	8,3	7,5	14,0	7,9
Total	5 185 475	1,9	4,2	3,5	3,1

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

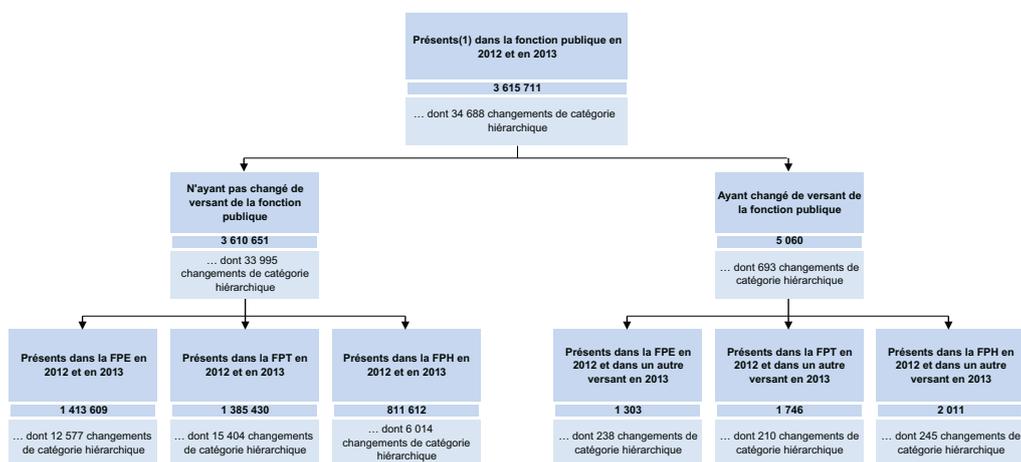
Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 1,6 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2013.

Parmi l'ensemble des 3,6 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2012 et en 2013 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir définitions et méthodes), 1,0 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,6 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille un peu plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (51,5 %) contre seulement 8,9 % pour la catégorie A+ et 39,6 % pour la catégorie A. La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 85,8 % sont passés en catégorie B et 14,2 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2013)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2012.

Définitions et méthodes

Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette fiche concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,2 millions d'agents présents en 2012 et 2013, seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,6 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours

de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils - hors A+ l'année précédente - présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

Les différentes catégories considérées sont : A+, A hors A+ (appelé parfois 'A' par simplification), B et C. Un agent est considéré comme ayant changé de catégorie hiérarchique lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure.

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées ne sont pas inclus dans le champ.

La source utilisée est Siasp, comme pour la fiche 4.6.

Thème - Parcours professionnels

4

4.7 Mobilité catégorielle

 **Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2013 selon les catégories de départ et de destination**

Catégorie hiérarchique de départ (en 2012)	Effectifs des agents présents en 2012 et en 2013 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2013	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 180 129	2 856	0,2	100,0		
B	679 672	11 005	1,6	0,3	99,7	
C	1 755 910	20 827	1,2	1,0	13,2	85,8
Total	3 615 711	34 688	1,0	8,9	39,6	51,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2012 ne sont pas inclus.

Lecture : parmi les 1 755 910 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2012, 20 827 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) : 85,8 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 13,2 % des agents de catégorie A et 1,0 % des agents de catégories A+.

Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2013
[en %]

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)						
Sexe							
Femmes	0,9	0,9	4,7	0,8	13,3	16,7	9,8
Hommes	1,0	1,0	4,5	0,9	14,7	18,4	9,9
Age							
Moins de 25 ans	0,5	0,5	1,5	0,3	11,4	14,9	4,3
25 à 29 ans	0,9	0,9	3,6	0,7	19,3	26,2	7,3
30 à 39 ans	1,0	1,0	5,2	0,8	14,3	17,1	11,2
40 à 49 ans	1,0	1,0	5,4	0,9	11,1	12,8	9,5
50 à 59 ans	0,9	0,9	4,7	0,9	12,5	17,1	8,2
60 ans et plus	0,9	0,8	3,7	0,8	39,3	75,0	25,0
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,4	0,2	10,8	16,9	2,7
B	1,6	1,6	8,8	1,4	25,1	27,2	22,6
C	1,2	1,2	10,0	1,1	9,5	10,1	9,0
Total	1,0	0,9	4,6	0,8	13,7	17,2	9,8

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2012 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2012 et en 2013 ont changé de catégorie hiérarchique en 2013. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,3 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2013. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 16,7 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 610 651 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 5 060 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

 **Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2013 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ**
[en %]

Fonction publique de départ (en 2012)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,5	2,6	0,9	26,8	10,8	11,3	18,3
FPT	0,7	2,3	0,9	1,1	10,6	14,5	11,9	12,0
FPH	0,0	0,9	1,0	0,7	0,3	42,5	5,2	12,2
Total	0,2	1,6	1,2	0,9	10,8	25,1	9,5	13,7

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2012 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2012 et en 2013 ont changé de catégorie hiérarchique en 2013. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2012 et dans un autre versant en 2013, 10,8 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2013.

Parmi les agents titulaires civils des ministères, au 31 décembre 2012, 12,5 % n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, soit une proportion stable depuis 2009 (12,1 % hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête : Travail, Relation sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports). Près de la moitié est en situation d'activité dite « position normale d'activité » (PNA) régie par le décret n°2008-370 du

18 avril 2008 et la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009. Au 31 décembre 2012, parmi les agents en dehors de leur administration ou corps d'origine : 47,5 % sont des titulaires affectés en PNA, 29,9 % sont en détachement, 19,9 % sont en disponibilité, 2,3 % sont mis à disposition et 0,4 % sont en position hors cadres. Les agents de catégorie A représentent 58,7 % des détachements et 53,1 % des mises à disposition.

Définitions et méthodes

La « **mobilité statutaire** » recouvre un domaine différent de celui de la mobilité professionnelle : il s'agit, pour les agents titulaires de l'État, de la possibilité, tout en restant gérés dans leur corps d'origine, d'exercer leurs fonctions hors du cadre dans lequel ils ont été recrutés. Les **positions statutaires** recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n° 2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité (à temps complet ou à temps partiel), 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité outre l'accomplissement du service national et le congé parental. La position statutaire relative au congé parental est décrite dans la fiche thématique 8 (Temps et conditions de travail, figures 8.3-3 à 8.3-6). Chaque corps est géré et recense ses agents titulaires qu'ils soient en emploi public ou non selon les différents positions statutaires : L'activité (à temps complet ou temps partiel) est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer. La **mise à disposition** (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations

du fonctionnaire à l'administration d'origine. Les agents **affectés dans la situation dite de position normale d'activité** (PNA) sont dans la même situation que ceux en MAD, mais leur rémunération ne fait pas l'objet d'un remboursement (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008). Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités. La **disponibilité** est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Sources et champs

Les **positions statutaires** sont évaluées dans la **fonction publique de l'État** à partir des données de l'enquête *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS)*.

L'enquête TEMS est conçue en deux parties : la première, dite « de cadrage », repose sur un dispositif annuel allégé ; la seconde partie dite « approfondie » est constituée de tableaux plus détaillés sur deux sous-populations avec une rotation tous les deux ans sur les sous-populations concernées (parmi les détachements, mises à disposition, hors cadres, disponibilités, et affectation en PNA).

La première sous-partie relative à la transparence de l'emploi dans la FPE couvre les ministères et leurs établissements publics sous tutelle. Elle permet de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs : « payés », « en fonction » et « gérés » (voir la fiche thématique Emploi 1.4). La deuxième sous-partie est consacrée aux positions statutaires et fournit des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Pour les informations portant sur les positions statutaires au 31 décembre 2012, seules des ventilations détaillées

sur les positions de détachement, mise à disposition et affectation en PNA sont disponibles. Les données sur les positions statutaires au 31 décembre 2012 n'ont pas été transmises par le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique territoriale à partir de la synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre établie par la DGCL et le CNFPT. Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont fournies ici que les positions statutaires « sortantes ». Les dernières données disponibles concernent l'année 2011.

Thème - Parcours professionnels

4

4.8 Positions statutaires

Figure 4.8-1 : Position statutaire des agents titulaires civils au 31 décembre 2011 et 2013

	Répartition des agents titulaires civils ministériels selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)			Répartition des agents titulaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Activité	93,6	93,8	93,8			
<i>dont Mise à disposition</i>	0,4	0,3	0,3	2,9	2,3	3,7
<i>dont Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾</i>	5,7	5,9	1,6 ⁽³⁾	46,0	47,5	20,1 ⁽³⁾
Mobilités statutaires						
<i>Détachement</i>	3,9	3,7	3,7	31,2	29,9	44,9
<i>Disponibilité</i>	2,4	2,5	2,5	19,5	19,9	30,9
<i>Hors cadres</i>	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,5
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	12,5	12,5	8,1	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine ⁽¹⁾				168 332	165 678	107 079

Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.
 (1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.

(3) En 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale qui modifie substantiellement l'estimation. Les statistiques sur les PNA ne sont pas comparables avant et après 2013. Hors éducation nationale, les fonctionnaires civils en PNA représentent 3,0% fin 2011, 2,8% fin 2012 et 3,8% fin 2013 pour un total d'agents affectés hors de leur administration d'origine de 9,9% en 2011 ; 9,4% en 2012 et 10,2% en 2013.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS, figurent désormais dans la fiche thématique n° 8-3.

Figure 4.8-2 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères, en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2013

		2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾
Mise à disposition	Hommes		46,6		50,4	48,9
	Femmes		53,4		49,6	51,1
Titulaires affectés en Position Normale d'Activité (PNA) ⁽²⁾	Hommes	41,5 ⁽³⁾	51,5 ⁽³⁾	52,3 ⁽³⁾	40,7 ⁽³⁾	59,9 ⁽³⁾
	Femmes	58,5 ⁽³⁾	48,5 ⁽³⁾	47,7 ⁽³⁾	59,3 ⁽³⁾	40,1 ⁽³⁾
Détachement	Hommes		51,5		54,4 ⁽⁴⁾	54,6
	Femmes		48,5		45,6 ⁽⁴⁾	45,4
Disponibilité	Hommes	35,1		33,8		34,2
	Femmes	64,9		66,2		65,8
Hors cadres	Hommes	71,2		69,3		66,6
	Femmes	28,8		30,7		33,4

Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.
 Lecture : au 31 décembre 2013, 48,9 % des fonctionnaires mis à disposition sont des hommes.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.

(3) En 2009 deux ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F pour l'affectation en PNA ; ils représentent 5,9% du total des effectifs affectés en PNA. En 2010, un ministère n'a pas donné la répartition H/F ; il représente 4,2% du total des effectifs affectés en PNA. En 2011 trois ministères n'ont pas pu donner la répartition H/F ; ils représentent 6,3 % du total des effectifs affectés en PNA. En 2012, un ministère n'a pas pu donner la répartition H/F ; il représente 3,7% du total des effectifs affectés en PNA. En 2013, un ministère n'a pas pu donner la répartition H/F ; il représente 14,0% du total des effectifs affectés en PNA. Par ailleurs, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale en 2013.

(4) En 2012 un ministère n'a pas pu donner la répartition des hommes et des femmes pour les détachements ; il représente 0,6% du total des effectifs en détachement.

Figure 4.8-3 : Effectif des titulaires civils des ministères ⁽¹⁾ en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine au 31 décembre 2013 (résultats partiels)

	Mise à disposition	Titulaires affectés en Position Normale d'Activité (PNA) ⁽²⁾	Détachement	Disponibilité	Hors cadres	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	72	161	169	236	1	639
Alimentation, Agriculture et Pêche	267	5 542	2 779	729	5	9 322
Ministères économique et financier	832	281	3 553	2 774	236	7 676
Culture et Communication ⁽¹⁾	Chiffres non disponibles					
Défense	62	3 005	1 686	1 151	10	5 914
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	344	9 642	5 965	1 777	151	17 879
Ministères de l'enseignement ⁽³⁾	684	1 528	28 551	22 681	82	53 526
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	712	9	1 878	2 060	17	4 676
Justice et Libertés	203	1	1 003	1 047	0	2 254
Santé et jeunesse et sports	520	1 257	1 553	431	17	3 778
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	16	0	306	39	4	365
Travail, Emploi Formation professionnelle et dialogue social	213	83	613	134	7	1 050
Ensemble	3 925	21 509	48 056	33 059	530	107 079
Répartition de l'ensemble des titulaires civils en mobilité dans les différentes positions statutaires (en %)	3,7	20,1	44,9	30,9	0,5	100,0
Part des titulaires en mobilité sur l'ensemble des titulaires civils des ministères de l'État au 31 décembre 2011 (en %) ⁽³⁾	0,3	1,6	3,7	2,5	0,0	8,2

Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères, hors Épa, emplois principaux, France métropolitaine +DOM.

Lecture : au 31 décembre 2013, 48 056 titulaires civils des ministères sont en détachement. Parmi l'ensemble des titulaires civils des ministères en mobilité statutaire, 30,9 % sont en disponibilité et 44,9 % en détachement. Rapportés à l'ensemble des titulaires des ministères, ceux qui sont en disponibilité représentent 2,5 % et ceux en détachement 3,7 % au 31 décembre 2013 (hors Culture et DSAF).

L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Résultats partiels, hors ministères de la Culture, et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

(3) En 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale. Les statistiques sur les PNA ne sont donc pas comparables entre 2012 et 2013.

Thème - Parcours professionnels

4

4.8 Positions statutaires

Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2013 [résultats partiels] ⁽¹⁾
[en %]

		2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾
Mise à disposition	A+ ⁽²⁾		21,5		25,9	24,7
	A		24,3		27,2	26,2
	B		30,2		22,9	25,0
	C		24,0		24,0	24,1
PNA ⁽⁴⁾	A+ ⁽²⁾		6,5		5,0	6,0
	A		27,8		26,3	19,6
	B		25,5		26,2	35,2
	C		40,2		42,5	39,2
Détachement	A+ ⁽²⁾		15,8		14,8 ⁽³⁾	14,6
	A		35,8		43,9 ⁽³⁾	46,5
	B		10,8		9,5 ⁽³⁾	10,3
	C		37,6		31,8 ⁽³⁾	28,7
Disponibilité	A+ ⁽²⁾	5,2		13,2		6,5
	A	54,7		48,6		59,7
	B	17,4		17,3		15,6
	C	22,7		21,0		18,2
Hors cadres	A+ ⁽²⁾	36,1		35,4		38,1
	A	34,1		34,4		32,3
	B	19,7		20,0		18,9
	C	10,1		10,2		10,8

Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : au 31 décembre 2013, 46,5 % des fonctionnaires en détachement appartenaient à la catégorie A.

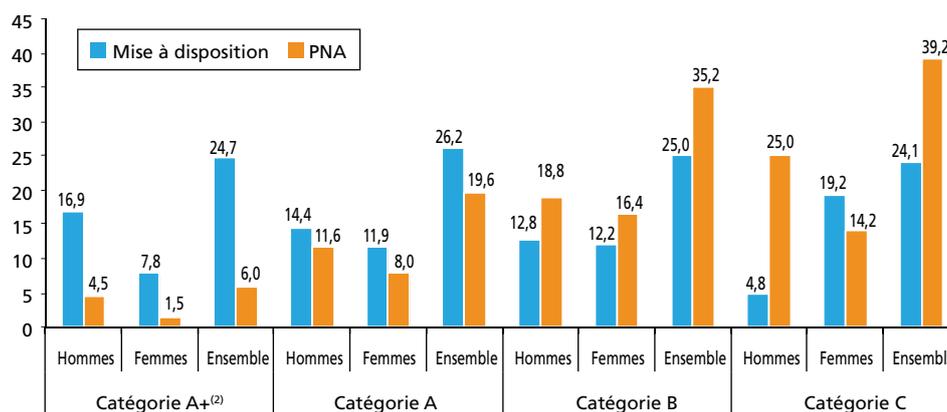
(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) En 2012 un ministère n'a pas pu donner la répartition par catégorie hiérarchique pour les détachements ; ils représentent 0,6 % du total des effectifs en détachement.

(3) Pour les années 2009 et 2011 le calcul est hors Education nationale et Défense : répartition par catégorie non disponible.

(4) En 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Education nationale. Les statistiques sur les PNA ne sont donc pas comparables entre 2012 et 2013.

Figure 4.8-5 : Répartition des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 (résultats partiels) [en %]

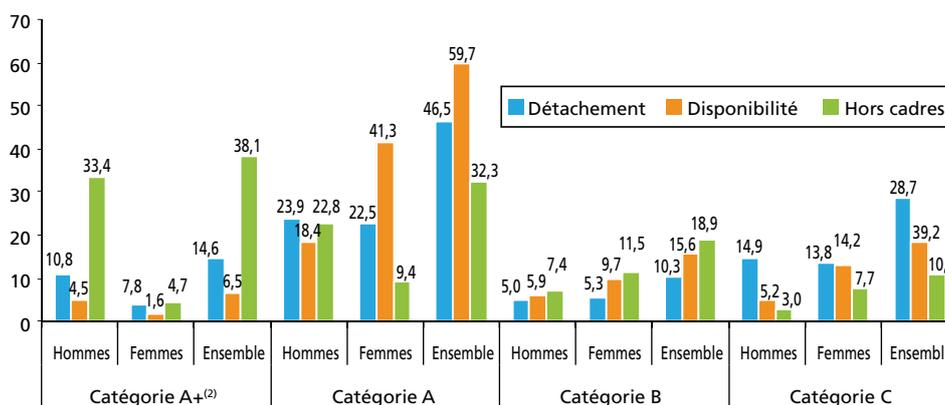


Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques. Lecture : 11,9 % des titulaires civils des ministères mise à disposition sont des femmes appartenant à la catégorie A (14,4 % d'hommes).

(1) Résultats partiels, hors ministères de la Culture et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) En 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale. Les statistiques sur les PNA ne sont donc pas comparables entre 2012 et 2013.

Figure 4.8-6 : Répartition des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 (résultats partiels) [en %]



Sources : enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études et des statistiques. Lecture : 41,3 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont des femmes appartenant à la catégorie A (18,4 % d'hommes).

(1) Résultats partiels, hors ministères de la Culture et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

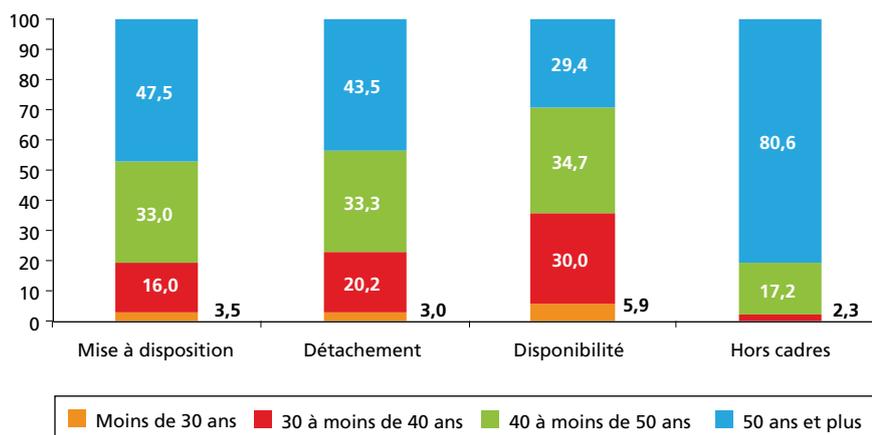
Thème - Parcours professionnels

4

4.8 Positions statutaires

Figure 4.8-7 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ selon la position statutaire au 31 décembre 2013 (résultats partiels)

[en %]

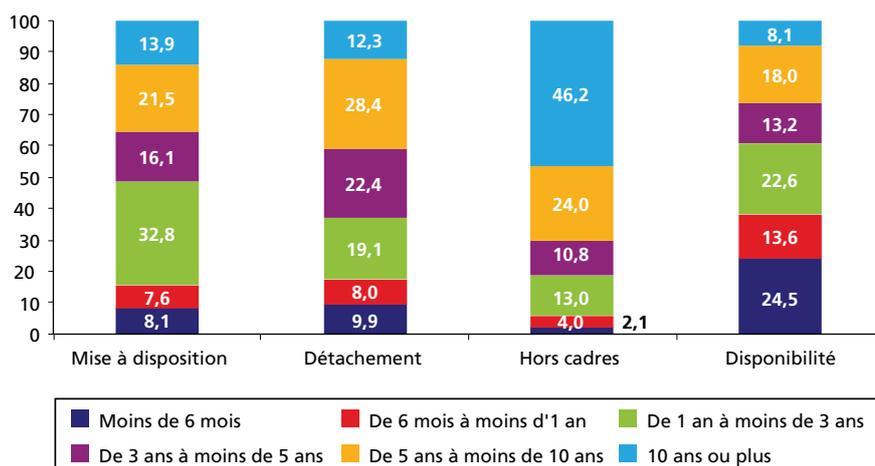


Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : au 31 décembre 2013, 33,3 % des titulaires civils des ministères en détachement sont âgés de 40 à moins de 50 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministères de la Culture et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

Figure 4.8-8 : Ancienneté dans les positions statutaires des agents titulaires civils des ministères⁽¹⁾ au 31 décembre 2013 (résultats partiels)



Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : au 31 décembre 2013, 22,6 % des titulaires civils des ministères en disponibilité sont dans cette position depuis 1 à moins de 3 ans.

(1) Résultats partiels, hors ministères de la Culture et hors la Direction des Services Administratifs et Financiers des services du Premier ministre (DSAF).

Figure 4.8-9 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013 ⁽³⁾

	2011		2013	
	Total	% Femmes	Total	% Femmes
En disponibilité ⁽¹⁾	39 059	67,4	42 522	66,8
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires (article 72)	35 457	67,8	38 619	67,2
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5	9 047	80,0
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	3 903	62,7
En position hors cadres (article 70) ⁽²⁾	115	46,3	96	27,1
En congé spécial (article 99) ⁽²⁾	338	47,9	146	59,6
Autres positions particulières ⁽²⁾	2 845	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64) ⁽²⁾	11 272	62,6	9 164	56,6
• Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 433	61,7
• Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 062	77,3
• Autre collectivité	3 257	63,2	2 235	50,0
• Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
• Autres structures	2 918	47,4	2 434	46,6
Mis à disposition dans une autre structure (article 61) ⁽²⁾	13 214	63,6	13 666	62,9
- dont mis à disposition d'une organisation syndicale	634	52,7	466	56,6
Total	66 843	65,7	65 594	64,5

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Fonctionnaires et non titulaires.

(2) Fonctionnaires uniquement.

(3) Enquête biennale, les chiffres 2012 ne sont pas connus.

Retraite

5

Flux de retraités dans la fonction publique **5.1**

Stocks de retraités dans la fonction publique **5.2**

Montant des pensions dans la fonction publique **5.3**

Situation financière et démographique
des régimes de retraite **5.4**

Présentation

Les régimes de retraite de la fonction publique

Les retraités de la fonction publique perçoivent une pension d'un des régimes de retraite de la fonction publique. Il peut s'agir de leur régime de base obligatoire : régime des pensions civiles et militaires de l'État, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ; ou de leur régime complémentaire au régime général : l'Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).

Ces retraités ont cotisé à un de ces régimes en tant que :

- fonctionnaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État (gérées par le SRE) ;
- fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvrier d'État pour le FSPOEIE ;
- agent contractuel de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, fonctionnaire à temps non complet des collectivités locales (moins de 28 heures par semaine) qui ne relèvent donc pas de la CNRACL, ou fonctionnaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel il était affilié), pour le régime complémentaire Ircantec.

La retraite des militaires et celle des fonctionnaires de l'État sont régies par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, la pension militaire connaît certains aménagements, dus aux particularités du métier et notamment à la nécessité de conserver une moyenne d'âge basse au sein des unités opérationnelles. La rotation relativement rapide des effectifs est ainsi favorisée par des conditions de départ en retraite qui facilitent la reprise d'une seconde carrière.

La liquidation de la pension intervient, pour les fonctionnaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires, 62 ans pour un certain nombre de corps classés en catégorie active) ;
- en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les sédentaires ou 57, voire 52 ans, pour les agents classés en catégorie active ayant rempli les conditions de durée de service dans un emploi classé en catégorie active) ;
- un départ anticipé pour carrière longue, avant 60 ans, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie d'une durée cotisée, cumulée pour l'ensemble de ses régimes de base

obligatoires, égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux maximum l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1^{er} janvier 2009) ;

- un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;
- un départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (depuis le 18 septembre 2012) ;
- un départ anticipé est possible pour le fonctionnaire civil ou le militaire parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans certaines conditions et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs ;
- par ailleurs, il faut noter que jusqu'au 31 décembre 2011, un départ anticipé était également possible lorsque le fonctionnaire civil ou militaire était parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre.

Pour les fonctionnaires de l'État et les militaires, la chaîne de liquidation des pensions se rationalise et se modernise. En effet, l'article R. 65 du code des pensions civiles et militaires de retraite, qui conférait aux ministères la responsabilité de proposer les bases de la liquidation de la pension en constituant le dossier nécessaire au règlement des droits, consacre le compte individuel de retraite (CIR) comme source des bases de liquidation.

Ce dispositif est progressivement mis en application pour les différents employeurs. La réforme se traduit concrètement par l'utilisation dès 2013 d'un système de liquidation des pensions de retraite intégré à partir d'un compte individuel de retraite (CIR) ouvert au nom de chaque fonctionnaire en activité.

Cependant, jusqu'en 2020, perdureront deux organisations du processus de liquidation de la pension du fonctionnaire ou du militaire :

- L'ancien système dans lequel les services ministériels dont relève l'agent sont chargés de recevoir et d'instruire la demande de pension en constituant le dossier nécessaire à la liquidation dans le compte individuel de retraite (CIR). Ce dossier, transmis informatiquement, est validé par le service des retraites de l'État qui procède ensuite à la concession de la pension, ces modalités de fonctionnement étant progressivement abandonnées ;
- Le nouveau système dans lequel le service des retraites de l'État reçoit directement la demande de pension de l'agent et liquide sa pension sur la base des informations enregistrées dans le CIR.

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

Le financement des pensions au SRE, à la CNRACL et à l'Ircantec

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « Pensions »

Les pensions des agents de l'État sont retracées dans le budget de l'État, et depuis la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) dans un compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions », distinct du budget général. Le CAS « Pensions » est structuré autour des trois programmes suivants : « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) », « Ouvriers des établissements industriels de l'État » et « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions ».

Ce programme comprend en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de la guerre, mais également d'autres pensions et avantages à caractère viager telles que les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs, ou encore les pensions aux sapeurs-pompiers volontaires et anciens agents de la défense passive victimes d'accident.

Outre la contribution employeur à la charge de l'État prévue par l'article L.61 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le programme « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) » bénéficie de recettes affectées, notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (en particulier les établissements publics).

La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer ce programme (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions (à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils) sont financées exclusivement par une contribution employeur.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la

Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de Sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la Sécurité sociale).

Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration qui est gérée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

L'Ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents contractuels de la fonction publique et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public ainsi que des fonctionnaires à temps non complet des collectivités locales (travaillant moins de 28 h hebdomadaires) ou ayant trop peu cotisé aux régimes de fonctionnaires pour acquérir un droit à pension.

Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Champ des données présentées dans les fiches thématiques :

Flux de nouveaux pensionnés :

Les fiches thématiques 5.1 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les flux de nouveaux pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique.

Ces données de flux concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions entrées en paiement au cours de l'année, qu'elles soient encore en paiement ou pas au 31 décembre. La pension d'une personne prenant sa retraite et décédant au cours de la même année sera comptabilisée dans le flux de l'année mais ne le sera pas dans le stock au 31 décembre.

Par ailleurs :

- les pensions principales d'orphelin représentent, pour les pensions civiles hors La Poste et Orange, 388 pensions de droit dérivé en 2010, 422 en 2011, 391 en 2012, 352 pensions de droit dérivé en 2013 et 537 en 2014 ;

Par ailleurs, les soldes de réserve entrées en paiement en 2014 sont au nombre de 124.

Stock de pensionnés :

Les fiches thématiques 5.2 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les stocks de pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique. Ces données de stock concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions en paiement au 31 décembre de l'année considérée. C'est donc une photographie à un instant t.

Pour les fiches thématiques 5.1 à 5.3, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE, le montant de la pension moyenne

relative à une année donnée correspond à la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir des effectifs présents au 31 décembre.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème - Retraite

5

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

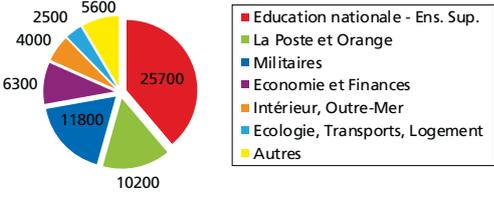
Présentation des différents régimes de la fonction publique¹

Régime de retraite et d'invalidité des fonctionnaires civils et militaires de l'État

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPMCR). Loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001, loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006. Article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition. Porté par le budget de l'État, dans le cadre du programme 741 du compte d'affectation spéciale « Pensions » Affiliés : fonctionnaires civils de l'État et de ses établissements publics, de Orange et de La Poste, magistrats de l'ordre judiciaire, militaires.
Gestion administrative	<p>Direction générale des finances publiques (DGFiP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Liquidation des pensions et coordination du réseau des pensions : Service des retraites de l'État (SRE) (service à compétence nationale de la DGFiP). Païement des pensions : centres de gestion des retraites (CGR) de la DGFiP. Recouvrement des recettes : réseau comptable de la DGFiP.
Gouvernance financière	<p>Direction du budget en lien avec la Direction générale des finances publiques (responsable de programme) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Détermination des taux de contribution employeur et de l'équilibre du compte d'affectation spéciale Pensions en lois de finances. Suivi de l'exécution budgétaire. Calcul des engagements de l'État en matière de retraite en annexe du compte général de l'État.

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	<ul style="list-style-type: none"> 2,1 millions de fonctionnaires de l'État et militaires au 31/12/2014 (civils : 1,74 million. militaires : 0,32 million). 	<p>Répartition des départs en retraite 2014 par administration</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Administration</th> <th>Nombre de départs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Education nationale - Ens. Sup.</td> <td>25700</td> </tr> <tr> <td>La Poste et Orange</td> <td>10200</td> </tr> <tr> <td>Militaires</td> <td>6300</td> </tr> <tr> <td>Economie et Finances</td> <td>4000</td> </tr> <tr> <td>Intérieur, Outre-Mer</td> <td>2500</td> </tr> <tr> <td>Ecologie, Transports, Logement</td> <td>5600</td> </tr> <tr> <td>Autres</td> <td>11800</td> </tr> </tbody> </table>	Administration	Nombre de départs	Education nationale - Ens. Sup.	25700	La Poste et Orange	10200	Militaires	6300	Economie et Finances	4000	Intérieur, Outre-Mer	2500	Ecologie, Transports, Logement	5600	Autres	11800
Administration	Nombre de départs																	
Education nationale - Ens. Sup.	25700																	
La Poste et Orange	10200																	
Militaires	6300																	
Economie et Finances	4000																	
Intérieur, Outre-Mer	2500																	
Ecologie, Transports, Logement	5600																	
Autres	11800																	
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> 2,37 M de pensionnés au 31/12/2014 (dont 1,90 M de droit direct). 66 076 départs en retraite d'ayants droit en 2014. Âge moyen des pensionnés (droit direct) : 70,7 ans (civils), 62,8 ans (militaires) Âge moyen à la liquidation (droit direct) : 60,8 (civils), 44,9 ans (militaires). 																	
Ratio démographique brut	<ul style="list-style-type: none"> 0,95 cotisant pour un pensionné. 																	

III. Paramètres du régime et données financières

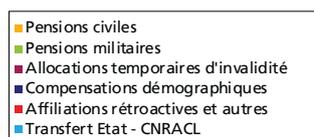
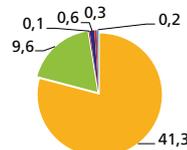
Âge d'ouverture des droits et conditions	<ul style="list-style-type: none"> Pour la génération 1954 (qui atteint 60 ans en 2014), l'âge d'ouverture des droits est de 61 ans et 7 mois pour les catégories sédentaires et de 56 ans et 7 mois ou 51 ans et 7 mois pour les principales catégories actives. Ces bornes d'âge sont progressivement relevées de 5 mois par génération, pour atteindre 62 ans et 57 ou 52 ans en 2017 pour les générations 1955, 1960 ou 1965 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services minimale, de 2 ans pour les civils et militaires (15 ans pour les militaires engagés jusqu'au 31 décembre 2014).
---	--

¹ Ces fiches ont été réalisées par la direction du Budget pour le rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2016.

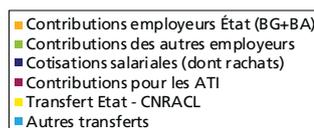
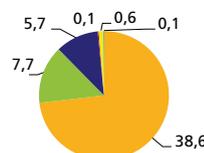
Durée de référence	<ul style="list-style-type: none"> La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (165 trimestres pour la génération 1954 qui a 60 ans en 2014). La durée de services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'Etat et des militaires qui remplissent les conditions de liquidation d'une pension avant l'âge de soixante ans est celle exigée des fonctionnaires atteignant cet âge l'année à compter de laquelle la liquidation peut intervenir. La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.
Décote et surcote	<ul style="list-style-type: none"> La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes. Pour la génération 1954, une décote de 1,25% est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant ; le dispositif de la décote est progressivement aligné sur celui du régime général, d'ici à 2020 (décote de 1,25% à partir de 2015 et dans la limite de 20 trimestres en 2020). Une surcote de 1,25% est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. L'âge d'annulation de la décote est de 65 ans et 4 mois pour les sédentaires de la génération 1954 (65 ans et 7 mois pour ceux nés après le 01/05), et de 60 ans et 4 mois ou 55 ans et 4 mois pour les catégories actives des générations 1959 et 1964 (60 ans et 7 mois et 55 ans et 7 mois après le 01/05) ; la limite d'âge étant progressivement relevée de 5 mois par an pour atteindre 67, 62 ou 57 ans en 2017 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).
Dépenses (2014)	52,1 Md€ de dépenses totales dont 51,0 Md€ de prestations.
Recettes (2014)	52,8 Md€ de recettes, dont 52,1 Md€ de cotisations. <ul style="list-style-type: none"> Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement certaines primes de sujétions spéciales. Taux de cotisation salariale : 9,14%. Taux de contribution patronal : 74,60% (dont 0,32% au titre de l'ATI) pour les personnels civils en ministère ou en détachement), 126,07% pour les militaires (2014).
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote.
Revalorisation des pensions	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote.
Pension moyenne (par an)	<ul style="list-style-type: none"> du stock : 24 955 € (civils) et 20 587 € (militaires) du flux : 25 411 € (civils) et 18 948 € (militaires) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde de l'exercice 2014 du régime : +0,6 Md€ (solde cumulé fin 2014 : 1,5 Md€)

Dépenses du régime (2014, total de 52,1 Md€)



Recettes du régime (2014, total de 52,8 Md€)



Thème - Retraite

5

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État (FSPOEIE)

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Loi du 21 mars 1928, Loi n°49-1097 du 2 août 1949, loi n° 2003-775 du 21 août 2003. Décrets n° 67-711 du 18 août 1967, n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 et n° 2004-1057 du 5 octobre 2004.
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition. Porté par le budget de l'État, dans le cadre du programme 742 du compte d'affectation spéciale « Pensions » Affiliés : ouvriers d'État.
Gestion	Gestion administrative, financière et comptable du fonds confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) .
Gouvernance	Une charte de gestion fixe les règles de gestion et les relations fonctionnelles et opérationnelles entre l'État et la CDC. Tutelle conjointe de la direction du Budget (Ministère des finances et des comptes publics) et de la Direction de la sécurité sociale (Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes).

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	34 602 cotisants au 31 décembre 2014.	<p>Répartition des pensionnés par ministère d'origine au 31 décembre 2014</p> <p>Autres ministères 6%</p> <p>Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie 9%</p> <p>Ministère de la défense 85%</p>
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> 103 487 pensionnés au 31/12/2014, (dont 69 172 droits directs) et 1 658 pensions payées sous avances. Âge moyen des pensionnés (droits directs) : 72,7 ans Âge moyen à la liquidation (droits directs) : 57,1 ans 	
Ratio démographique brut	0,35 cotisant pour un pensionné.	

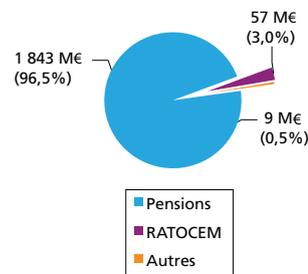
III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	<ul style="list-style-type: none"> Pour la génération 1956 (qui a 60 ans en 2016), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires soit une ouverture des droits au plus tôt en 2018. S'agissant des ouvriers de catégorie insalubre (ayant effectué 17 ans ou plus de travaux insalubres) concernés auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans pour la génération 1961 (qui a 55 ans en 2016), soit une ouverture des droits au plus tôt en 2018. Ces bornes d'âge ont progressivement évolué conformément à la réforme des retraites de 2010 (cf. loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). La durée minimale de travaux insalubres exigée pour liquider une pension au titre de la catégorie « insalubre » passe progressivement de 15 à 17 ans. Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de 2 ans.
Durée de référence, décote et surcote	Mêmes règles que dans la fonction publique d'État.

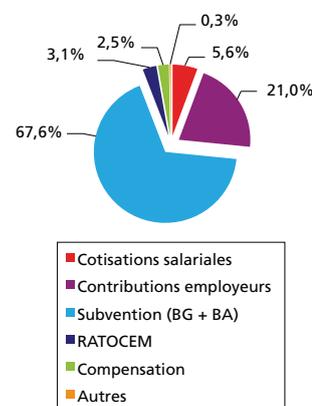
Dépenses (2014)	1,9 Md€ de dépenses totales (dont 570 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 1,8 Md€ de prestations.
Recettes (2014)	1,9 Md€ de recettes (dont 58 M€ au titre du fonds RATOCEM), dont 0,5 M€ de cotisations. <i>Assiette de cotisation :</i> <ul style="list-style-type: none"> • pour les ouvriers rémunérés par un salaire national, par la somme brute correspondant à l'indice de la catégorie à laquelle ils appartiennent ; • pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie, par la somme brute obtenue en multipliant par 1,759 (forfait cotisé annuel) le salaire horaire moyen déterminé d'après le nombre d'heures de travail effectif dans l'année et les gains y afférents constitués par le salaire proprement dit ; • et éventuellement, quel que soit le mode de rémunération des ouvriers, par certaines primes (art 42-I 3°). <i>Taux de cotisation salariale :</i> idem Fonction publique d'État (9,14 % en 2014). <i>Taux de cotisation patronale :</i> 33,87 % en 2014.
Formule de calcul de la pension	<i>Pour les ouvriers rémunérés sur la base d'un salaire national :</i> $75\% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times \text{traitement indiciaire effectivement détenu au moins pendant 6 mois avant la radiation des contrôles.}$ <i>Pour les ouvriers rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie :</i> $75\% \times (\text{durée de services et bonifications} / \text{durée de référence}) \times 1,759 \times \text{salaire horaire à la date de radiation des contrôles} \times \text{coefficient de majoration (art. 14 du décret n° 2004-1056).}$
Revalorisation des pensions	Sur l'inflation (+0,6 % au 1 ^{er} avril 2014, 0 % au 1 ^{er} octobre 2014).
Pension moyenne annuelle (2014)	Pension de droit direct : <ul style="list-style-type: none"> • du stock : 21 618 € • du flux : 23 110 € Champ : principale + accessoires Pension de droit dérivé : <ul style="list-style-type: none"> • du stock : 9 699 € • du flux : 10 691 €

Solde du régime en 2014 : - 44 M€
(solde cumulé fin 2014 : + 29 M€)

Dépenses du programme 742



Recettes du programme 742



Thème - Retraite

5

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPMCR). Ordonnance n°45-993 du 17 mai 1945. Décrets n° 65-773 du 9 septembre 1965, n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 et n° 2007-173 du 7 février 2007.
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite de base par annuités, obligatoire, fonctionnant par répartition. Affiliés : agents civils des fonctions publiques territoriale et hospitalière.
Gestion administrative	Caisse des dépôts et consignations (CDC) sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration
Conseil d'administration	Réuni en séance plénière tous les trimestres, le conseil d'administration délibère sur toutes les questions d'ordre général, relatives à l'organisation et à l'administration du régime. Il examine l'ensemble des documents financiers, approuve le budget de gestion administrative et le rapport afférent au bilan et au compte de résultat. Il peut formuler toute proposition aux pouvoirs publics, lesquels disposent cependant, par l'intermédiaire de leurs représentants, d'un droit d'opposition aux délibérations du conseil.

II. Données démographiques

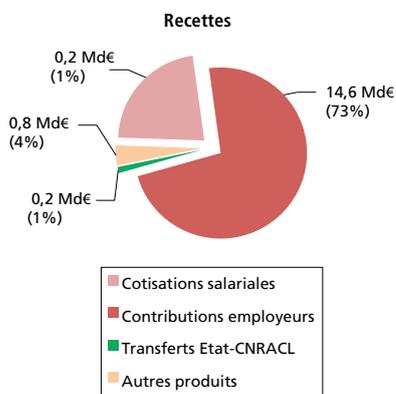
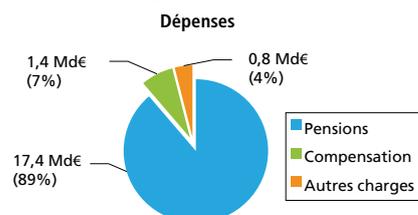
Nombre de cotisants	<ul style="list-style-type: none"> 2,2 millions de cotisants en 2014, dont 0,84 million d'hospitaliers et 1,39 million de territoriaux 	
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> 1,17 million de pensionnés au 31 décembre 2014 dont 0,5 million hospitaliers et 0,6 million territoriaux 64 255 nouveaux pensionnés en 2013 dont 54 529 de droit direct Âge moyen des pensionnés : 69,5 ans Âge moyen à la liquidation (pensions de droits directs entrés en paiement en 2013) : 60,2 ans 	
Ratio démographique brut	<ul style="list-style-type: none"> 1,92 cotisant pour un pensionné. 	

III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	<ul style="list-style-type: none"> Pour la génération 1956 (qui a 60 ans en 2016), l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans pour les catégories sédentaires, soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2018. S'agissant des catégories actives concernées auparavant par un départ dès 55 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans pour la génération 1961 (qui a 55 ans en 2016), soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2018. Pour ceux auparavant concernés par un départ dès 50 ans, l'âge d'ouverture des droits est de 52 ans pour la génération 1966 (qui a 50 ans en 2016), soit une ouverture des droits possible au plus tôt en 2018. Ces bornes d'âge ont été relevées progressivement conformément à la réforme des retraites de 2010 (cf. loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012). Le bénéfice d'une pension du régime est subordonné à une durée de services de 2 ans.
---	--

Durée de référence	<ul style="list-style-type: none"> La durée de référence permettant d'obtenir le taux plein est identique à celle du régime général, depuis 2008 (166 trimestres pour la génération 1956 qui a 60 ans en 2016). La durée de liquidation est égale à la durée de service réalisée en tant que fonctionnaire, augmentée des éventuelles bonifications.
Décote et surcote	<ul style="list-style-type: none"> La durée d'assurance est égale à la durée de liquidation augmentée des périodes d'activité relevant des autres régimes. Depuis 2015, une décote de 1,25% est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance manquant (le dispositif de la décote est progressivement aligné sur celui du régime général, d'ici à 2020 : décote de 1,25% depuis 2015 dans la limite de 15 trimestres en 2015 puis de 20 trimestres d'ici 2020). Une surcote de 1,25% est appliquée à la pension par trimestre de durée d'assurance supplémentaire. Le plafonnement à 20 trimestres de la surcote a été supprimé par la loi du 9 novembre 2010. L'âge d'annulation de la décote est de 66 ans et 6 mois pour les fonctionnaires sédentaires de la génération 1956, et de 61 ans et 6 mois pour les fonctions de catégorie active des générations 1961; la limite d'âge étant progressivement relevée pour atteindre 67 ou 62 ans en 2017 (loi du 9 novembre 2010 et LFSS pour 2012).
Dépenses (2013)	19,6 Md€ de dépenses totales dont 17,4 Md€ de prestations.
Recettes (2013)	20,0 Md€ de recettes, dont 19,0 Md€ de cotisations. <ul style="list-style-type: none"> Assiette de cotisation : traitement indiciaire brut, plus éventuellement la nouvelle bonification indiciaire et certaines primes de sujétions spéciales. Taux de cotisation salariale : 9,14 % en 2014 ; 9,54 % en 2015 Taux de contribution patronale : 30,40 % en 2014 ; 30,50% en 2015
Formule de calcul de la pension	Le montant de la pension est égal à 75 % du rapport entre la durée de service et la durée de référence multiplié par le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois, auquel on applique éventuellement une décote ou une surcote.
Revalorisation des pensions	Sur l'inflation (+0,6 % au 1 ^{er} avril 2014, 0 % au 1 ^{er} octobre 2014).
Pension moyenne (par an)	<ul style="list-style-type: none"> du stock de droit direct : 15 300 € (territ.) et 16 765 € (hosp.) du flux de droit direct : 15 206 € (territ.) et 17 862 € (hosp.) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).

Solde du régime en 2014 : 432 M€



Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec)

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques. Arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret du 23 décembre 1970.
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime de retraite complémentaire à points, obligatoire, fonctionnant par répartition. Affiliés : agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques et des organismes publics ou d'intérêt public, élus locaux, agents titulaires à temps non complet des collectivités territoriales.
Gestion	Gestion confiée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Conseil d'administration : composé paritairement de représentants des employeurs publics (16) et des fédérations syndicales (16), auxquels sont adjointes deux personnalités qualifiées. Compétences : délibère sur toutes les questions d'ordre général relatives à la gestion (prévisions techniques, vote du budget annuel alloué au gestionnaire, comptes financiers annuels, orientations générales de la politique de placement du régime, choix des commissaires aux comptes). assure le pilotage du régime à long terme : à partir de 2018, le CA élabore un plan quadriennal afin d'assurer l'équilibre de long terme du régime et fixe la valeur du point et du salaire de référence. Quatre commissions : commission du fonds social, commission des comptes et de l'audit, commission de pilotage technique et financier et commission de recours amiable. Tutelle de l'État exercée par un commissaire du Gouvernement, après consultation d'un conseil de tutelle.

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	<ul style="list-style-type: none"> 2,86 millions d'actifs cotisants en 2013 	<p style="text-align: center;">Répartition des cotisants 2013 par famille d'employeurs</p> <table border="1"> <caption>Répartition des cotisants 2013 par famille d'employeurs</caption> <thead> <tr> <th>Famille d'employeurs</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FPT (hors élus)</td> <td>38,4%</td> </tr> <tr> <td>FPE</td> <td>27,0%</td> </tr> <tr> <td>FPH</td> <td>17,8%</td> </tr> <tr> <td>Autres empl.</td> <td>10,4%</td> </tr> <tr> <td>Elus</td> <td>6,5%</td> </tr> </tbody> </table>	Famille d'employeurs	Pourcentage	FPT (hors élus)	38,4%	FPE	27,0%	FPH	17,8%	Autres empl.	10,4%	Elus	6,5%
Famille d'employeurs	Pourcentage													
FPT (hors élus)	38,4%													
FPE	27,0%													
FPH	17,8%													
Autres empl.	10,4%													
Elus	6,5%													
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> 1,97 millions d'allocataires au 31/12/2014 dont 85,0% de droits propres 189 100 nouveaux retraités en 2014 dont 82 000 en capital unique 													
Ratio démographique brut	<ul style="list-style-type: none"> 1,49 cotisant pour un pensionné en 2013 													

III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	L'âge d'ouverture des droits, auparavant fixé à 65 ans, est progressivement relevé de 4 puis 5 mois par génération pour atteindre 67 ans pour la génération 1955. Toutefois, la pension peut être liquidée 10 ans avant l'âge normal d'ouverture du droit, avec application d'un coefficient de minoration. Ce coefficient de minoration ne s'applique pas en cas de liquidation de la retraite de base à taux plein.
Dépenses (2014)	2 749 M€ de dépenses totales dont 2 572 M€ de prestations, 100 M€ de charges de gestion administrative et 11 M€ de prestations au titre de l'action sociale
Recettes (2014)	3 297 M€ de recettes, dont 2 942 M€ de cotisations reçues, 97 M€ de cotisations rétroactives et 137 M€ de compensations. 2 800 employeurs grands contributeurs représentent 83% des cotisations.
Règles d'acquisition annuelle des points	(Rémunération brute annuelle (à l'exclusion des éléments à caractère familial, des indemnités représentatives de frais et des prestations familiales et augmenté le cas échéant de la valeur représentative des avantages en nature) * taux de cotisation (salarial + patronal) / taux d'appel) / salaire de référence de l'année
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (≥ 300 points) : nombre de points * valeur de service du point Sortie en capital (< 300 points) : nombre de points * valeur d'acquisition du point de l'année précédant la liquidation.
Revalorisation des pensions	Revalorisation de la valeur du point sur l'inflation au 01/10 (0% au 1 ^{er} octobre 2014).
Pension moyenne (par an)	<ul style="list-style-type: none"> du stock à fin 2014 : 1 294 € du flux 2014 : 1 746 € (hors capitaux uniques) (Champ : ayants droit, pension principale + accessoires).
Règles prudentielles de constitution de réserves	<ul style="list-style-type: none"> disposer d'une réserve de précaution d'au moins une année et demie de prestations à l'horizon de 20 ans. garantir le paiement des pensions à l'horizon de 30 ans par les cotisations futures et les réserves du régime.

Évolution du rendement technique du régime

en €, au 1 ^{er} avril *	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Valeur d'acquisition	3,126	3,345	3,617	3,904	4,172	4,415
Valeur de service	0,44542	0,44943	0,45887	0,46851	0,4746	0,4746
Rendement technique théorique	14,25%	13,44%	12,69%	12,00%	11,38%	10,75%
Rendement technique réel**	11,40%	10,75%	10,15%	9,60%	9,10%	8,60%

* Au 1^{er} octobre à compter de l'exercice 2014

** Le taux de rendement réel s'obtient en divisant le taux de rendement théorique par le taux d'appel des cotisations, à savoir 125%

Évolution des taux de cotisations

	tranche A Agent	tranche A Employeur	tranche B Agent	tranche B Employeur
de 1992 à 2010	2,25 %	3,38 %	5,95 %	11,55 %
2011	2,28 %	3,41 %	6,00 %	11,60 %
2012	2,35 %	3,53 %	6,10 %	11,70 %
2013	2,45 %	3,68 %	6,23 %	11,83 %
2014	2,54 %	3,80 %	6,38 %	11,98 %
2015	2,64 %	3,96 %	6,58 %	12,18 %
2016	2,72 %	4,08 %	6,75 %	12,35 %
2017	2,80 %	4,20 %	6,95 %	12,55 %

Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP)

I. Données juridiques

Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> Article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Décret n°2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique. Arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n°2004-569. Arrêté du 10 mars 2015 modifiant l'arrêté du 26 novembre 2004 portant application du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique
Type de régime	<ul style="list-style-type: none"> Régime supplémentaire de retraite par points, obligatoire, fonctionnant par répartition intégralement provisionnée. Affiliés : fonctionnaires de l'État civils et militaires, magistrats de l'ordre judiciaire, fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Opérationnel depuis 2005 : régime jeune en phase de montée en charge.
Gestion	<p>Établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'État :</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestion administrative : Caisse des dépôts et consignations (CDC), sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration. Gestion des actifs financiers partiellement déléguée à des sociétés de gestion (gestion en direct par l'ERAFP des titres obligataires d'États ou garantis par l'État).
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Conseil d'administration : composé paritairment de représentants des employeurs publics et des fédérations syndicales, auxquels sont adjointes des personnalités qualifiées. Compétences du conseil d'administration : Pilotage de la gestion financière et des caractéristiques techniques du régime (en conformité avec la charte de pilotage des principaux paramètres du régime). Évaluation des engagements et validation du niveau de couverture de ces engagements par l'actif. Quatre comités spécialisés (gestion actif-passif, audit, recouvrement et suivi de la politique ISR).

II. Données démographiques

Nombre de cotisants	• 2,86 millions d'actifs cotisants en 2013	<p>Répartition des cotisants en 2014</p> <p>■ Fonction publique hospitalière ■ Fonction publique territoriale ■ Fonction publique d'Etat ■ Autres employeurs</p>
Nombre de pensionnés	<ul style="list-style-type: none"> 1,97 millions d'allocataires au 31/12/2014 dont 85,0% de droits propres 189 100 nouveaux retraités en 2014 dont 82 000 en capital unique 	
Ratio démographique brut	• 1,49 cotisant pour un pensionné en 2013	

III. Paramètres du régime et données financières

Âge d'ouverture des droits et conditions	À partir du 1 ^{er} janvier 2012, l'âge d'ouverture des droits à une prestation au RAFP suit l'évolution de l'âge légal de départ et est progressivement relevé de 5 mois par génération pour atteindre 62 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1 ^{er} janvier 1955 (cf. loi du 9 novembre 2010 et mesure d'accélération de la LFSS pour 2012). L'ouverture des droits à prestation est conditionnée par l'admission à la retraite dans le régime principal.																									
Prestations (2014)	305 M€ versés aux bénéficiaires. <ul style="list-style-type: none"> Montant des rentes versées : 9 M€. Montant des sorties en capital : 296 M€. 	<p>Répartition des actifs financiers de l'ERAFP (2014)</p> <p>Assiette et taux de cotisation RAFP</p> <p>* Traitement indiciaire brut</p> <p>TIB *</p> <p>Rémunérations accessoires</p> <p>Taux de cotisation = 10% -5 % à la charge de l'employeur -5 % à la charge de l'assuré</p> <p>Assiette de cotisation RAFP</p> <p>20%</p>																								
Cotisations (2014)	1,81 Md€ de cotisations collectées. <ul style="list-style-type: none"> Financement : cotisations salariales et patronales. Assiette : primes et indemnités de toute nature, dans la limite de 20 % du TIB. Taux : 5 % salarial 5 % patronal. 																									
Règles d'acquisition des points	Converties en points (1 point RAFP ayant pour valeur 1,1452 € en 2015), les cotisations annuelles alimentent le compte individuel de retraite.																									
Formule de calcul de la pension	Sortie en rente (> 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point. Sortie en capital (< 5125 points) : nombre de points * valeur de service du point * coefficient de sortie en capital.																									
Bilan du régime (2014)	<ul style="list-style-type: none"> Provision mathématique de 15,9 Md€. Taux d'actualisation de 1 % (net de frais de gestion). Actif net de l'ordre de 17,5 Md€. Taux de couverture réglementaire comptable de 110 %. 																									
Règles prudentielles en matière de gestion d'actifs	<ul style="list-style-type: none"> 50 % d'obligations au minimum. 40 % d'actifs de diversification au maximum. 10 % maximum d'actifs investis en immobilier. 5 % max. de valeurs émises par un même organisme. 																									
	<p>Évolution du rendement technique du régime</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Paramètres en €</th> <th>2011</th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valeur d'acquisition</td> <td>1,056</td> <td>1,074</td> <td>1,085</td> <td>1,095</td> <td>1,145</td> </tr> <tr> <td>Valeur de service</td> <td>0,043</td> <td>0,043</td> <td>0,044</td> <td>0,044</td> <td>0,044</td> </tr> <tr> <td>Rendement technique</td> <td>4,08 %</td> <td>4,08 %</td> <td>4,08 %</td> <td>4,08 %</td> <td>3,89 %</td> </tr> </tbody> </table>		Paramètres en €	2011	2012	2013	2014	2015	Valeur d'acquisition	1,056	1,074	1,085	1,095	1,145	Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044	0,044	Rendement technique	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	3,89 %
Paramètres en €	2011	2012	2013	2014	2015																					
Valeur d'acquisition	1,056	1,074	1,085	1,095	1,145																					
Valeur de service	0,043	0,043	0,044	0,044	0,044																					
Rendement technique	4,08 %	4,08 %	4,08 %	4,08 %	3,89 %																					

Thème - Retraite

5

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Les différents corps classés en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

		Âge d'ouverture des droits ⁽¹⁾	Limite d'âge ⁽¹⁾
Fonction publique de l'État	Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
	Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans ⁽²⁾
	Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
	Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
	Instituteurs ⁽³⁾	57 ans	62 ans
	Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
	Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
	Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
Fonction publique territoriale	Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
	Agents des réseaux souterrains des égouts	52 ans	62 ans
	Sapeurs pompiers professionnels	57 ans	62 ans
	Agents de salubrité	57 ans	62 ans
	Agents de Police municipale	57 ans	62 ans
	Agents de surveillance de la Préfecture de Police	57 ans	62 ans
Fonction publique hospitalière	Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans
	Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 ⁽⁴⁾	57 ans	62 ans
	Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans
	Assistants sociaux dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans
	Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) ⁽⁵⁾	57 ans	62 ans
	Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans
	Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans

Source : DGAFP.

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. personnels actifs de la Police nationale et personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire).

Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles :

- des personnels nés après le 1^{er} juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans

- les générations nées après le 1^{er} juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans.

Dans le but de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de transition, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé de 5 mois par génération au lieu de 4.

Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels.

(2) 59 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 60 ans pour les commissaires divisionnaires.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;

- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

Ce droit d'option était ouvert jusqu'au 30 mars 2011.

(5) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1^{er} janvier 2012.

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

Régimes auxquels cotisent
(ou sont affiliés) les agents
selon leur statut

	Régimes de base et caisses de retraite correspondantes					Régimes complémentaires ou additionnels					
	Régime des PCMR de l'État ⁽¹⁾	CNRACL ⁽⁴⁾	Régime général	FSPOEE ⁽⁵⁾	Mutualité Sociale Agricole	Ircantec ⁽⁶⁾	RAFP ⁽⁷⁾	ARRCO AGIRC	REPREP / ATCA ⁽⁸⁾	Retraite additionnelle de l'enseignement privé	
Fonction publique de l'État	Titulaires des ministères et des établissements publics de l'État et magistrats ⁽¹⁾⁽²⁾	✓					✓				
	Militaires (de carrière ou sous contrat) ⁽¹⁾	✓					✓				
	Non-titulaires des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE)			✓			✓				
	Ouvriers d'État ⁽¹⁾				✓						
	Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Titulaires territoriaux sur un poste d'au moins 28 h hebdomadaires ⁽¹⁾⁽²⁾		✓				✓				
	Titulaires territoriaux sur un poste de moins de 28 h hebdomadaires			✓			✓				
	Titulaires hospitaliers ⁽¹⁾⁽²⁾		✓				✓				
	Non-titulaires territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE)			✓			✓				
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE) ⁽⁹⁾			✓			✓				
	Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale			✓			✓				
	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
Cas particuliers (fonction publique)	Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale									
	Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat	Caisse de retraite du personnel du Sénat									
	Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle	Régime des pensions d'Alsace Lorraine ⁽³⁾									
	Marins de commerce employés par les services de l'État	Caisse de retraite des marins ⁽¹¹⁾									
	Stagiaires (sous convention de stage)	Pas de cotisation retraite									
	Titulaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général)	✓						✓			
	Titulaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général)		✓					✓			
	Titulaires de la FPE détachés dans un organisme international	PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international	CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Titulaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH détachés pour un mandat de député ou sénateur	Caisse des pensions des députés ⁽¹²⁾ ou caisse des retraites des anciens sénateurs									
	Titulaires ou militaires de la FPE détachés pour un mandat d'élus locaux ou de député européen	✓						✓			
	Titulaires de la FPT ou de la FPH détachés pour un mandat d'élus locaux ou de député européen		✓					✓			
Titulaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité	Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel										
Enseignement privé	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général			✓				✓	✓	✓	
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole					✓		✓	✓	✓	
Autres cas, hors FP	Fonctionnaires de La Poste et France Télécom	✓					✓				
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)				✓						
	Élus locaux et députés européens (cas général) ⁽¹⁰⁾					✓					

Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : un agent non-titulaire de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

Note : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière, dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes est dit poly pensionné.

(1) Une durée de service de 15 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents, sans droits à pension, sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, coté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État.

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.

(9) Les praticiens hospitalo-universitaires titulaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.

(11) Gérée par l'ENIM (Établissement national des invalides de la Marine).

(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014 (1^{ère} partie)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾			FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	54 306	11 770	66 076	2 396 ⁽⁹⁾	32 782	21 747	54 529
Départs pour invalidité	3 677	1 749	5 426	45 ⁽¹⁰⁾	3 714	1 810	5 524
Départs pour carrières longues	7 320	-	7 320	545 ⁽¹⁰⁾	10 410	3 203	13 613
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	3 631	4	3 635	15 ⁽¹⁰⁾	2 129	2 431	4 560
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	13 626	-	13 626	nd	2 197	12 873	15 070
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires							
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	60,7	44,8	-	58,8 ⁽¹¹⁾	60,9	58,8	60,1
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,7	99,4	-	72,3 ⁽¹⁰⁾	98,9	98,0	98,5
Durée de services acquis (en trimestres)	139,9	97,7	-	nd	110,6	126,2	116,8
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,1	35,0	-	nd	4,0	5,5	4,6
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,2	132,5	-	nd	170,0	169,3	169,7

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Sur les 3 631 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2014, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.

De même, sur les 4 560 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 879 correspondent réellement à des départs avant l'âge légal des sédentaires (60 ans ou plus selon les générations).

Les données transmises par la CNRACL excluent les départs pour handicap, celles transmises par la SRE les incluent. Pour le régime de la CNRACL, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.

(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement (1 801 départs de droit direct).

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances (2 116 départs de droit direct), dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014 (2^{ème} partie)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾			FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
Décote et surcote							
Part des pensions avec décote (en %) ⁽⁴⁾	14,2	11,1	-	6,6	6,6	8,3	7,3
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-138,4	-56,4	-	-108,7	-89,2	-109,2	-98,3
Taux moyen de décote (en %) ⁽⁴⁾	8,3	6,5	-	8,1	9,6	9,9	9,7
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	-12,8	-0,9	-	-0,2	-2,3	-2,4	-4,7
Part des pensions avec surcote (en %) ⁽⁴⁾	31,1	-	-	6,4	23,5	12,5	19,1
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	322,6	-	-	155,1	196,2	204,5	198,3
Taux moyen de surcote (en %) ⁽⁴⁾	13,1	-	-	10,7	13,2	11,0	12,6
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	65,5	-	-	0,3	18,2	6,7	24,8
Taux de liquidation							
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽⁶⁾	68,5	59,5	-	63,3	54,4	61,3	57,1
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	29,3	45,7	-	11,0	14,0	17,0	15,2
Indice moyen à la liquidation	628	506	-	- ⁽¹²⁾	439	471	452
Part des pensions au minimum garanti (en %) ⁽⁶⁾	6,4	20,4	-	1,7	34,3	19,0	28,2
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾	243,3	293,2	-	204,0	134,7	152,1	140,6
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %) ⁽⁷⁾	19,1	13,5	-	23,0	25,4	19,3	23,0
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2 118	1 579	-	1 926 ⁽¹³⁾	1 267	1 489	1 356

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(4) Pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE : hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE : pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte. Pour la surcote, ces motifs de départ ont également été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai) (ce qui représente 1 773 départs de droit direct). nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2014 (1^{ère} partie)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	25 990	28 316	10 645	1 125	20 54⁽⁹⁾	342⁽⁹⁾	15 284	17 498	4 815	16 932
Départs pour invalidité	1 536	2 141	1 507	242	37 ⁽¹⁰⁾	8 ⁽¹⁰⁾	1 633	2 081	392	1 418
Départs pour carrières longues	3 296	4 024	-	-	500 ⁽¹⁰⁾	45 ⁽¹⁰⁾	6 552	3 858	1 575	1 628
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	161	3 470	0	4	0 ⁽¹⁰⁾	15 ⁽¹⁰⁾	27	2 102	6	2 425
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	8 392	5 234	-	-	nd	nd	1 963	234	1 865	11 008
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	60,5	60,8	45,1	42,0	58,9 ⁽¹¹⁾	58,6 ⁽¹¹⁾	60,5	61,2	59,7	58,6
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,8	98,6	99,4	99,6	75,5 ⁽¹⁰⁾	52,4 ⁽¹⁰⁾	98,7	99,0	97,9	98,1
Durée de services acquis (en trimestres)	143,9	136,2	99,4	82,3	nd	nd	119,4	102,8	135,0	123,7
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,7	7,5	36,1	24,5	nd	nd	1,9	5,8	1,4	6,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	168,5	168,0	135,1	108,1	nd	nd	170,5	169,6	170,7	168,9

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions militaires anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Sur les 3 631 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2014, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.

De même, sur les 4 560 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 879 correspondent réellement à des départs avant l'âge légal des sédentaires (60 ans ou plus selon les générations). Les données transmises par la CNRACL excluent les départs pour handicap, celles transmises par la SRE les incluent. Pour le régime de la CNRACL, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.

(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite à un âge plus précoce.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité, et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement comprennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement (1 549 départs de droit direct pour les hommes et 252 pour les femmes).

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances (1 817 départs de droit direct pour les hommes et 299 pour les femmes), dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai) (ce qui représente 1 532 départs de droit direct pour les hommes et 241 pour les femmes).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2014 (2^{ème} partie)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes								
Décote et surcote												
Part des pensions avec décote (en %) ⁽⁴⁾	14,4	14,0	10,4	17,7	5,5	13,4	4,4	8,5	7,5	8,6		
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-139,0	-137,8	-57,9	-48,3	-108,7	-108,6	-92,3	-87,8	-103,9	-110,6		
Taux moyen de décote (en %) ⁽⁴⁾	7,5	9,1	6,4	7,0	7,3	10,2	7,1	10,7	7,4	10,5		
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	-6,3	-6,5	-0,8	-0,1	-0,1	-0,1	-0,7	-1,6	-0,4	-1,9		
Part des pensions avec surcote (en %) ⁽⁴⁾	30,5	31,7	-	-	7,1	2,4	21,1	25,7	16,6	11,4		
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	383,5	268,7	-	-	163,2	126,0	219,9	179,2	242,5	188,7		
Taux moyen de surcote (en %) ⁽⁴⁾	13,7	12,4	-	-	10,7	10,6	13,5	13,1	11,7	10,7		
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	36,5	28,9	-	-	0,3	0,0	8,5	9,7	2,3	4,4		
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation (en %)	69,5	67,6	60,5	49,6	64,0	58,8	57,2	52,0	63,3	60,7		
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	27,2	31,2	48,3	21,2	11,5	8,5	14,2	13,7	14,2	17,8		
Indice moyen à la liquidation	662,3	597,0	513,5	437,3	- ⁽¹²⁾	- ⁽¹³⁾	453,6	425,8	478,6	469,0		
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,8	7,0	20,0	24,2	1,5	3,1	34,3	34,4	21,5	18,2		
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾	263,5	207,0	295,6	201,0	206,7	165,6	157,9	107,1	175,1	139,9		
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	25,7	13,1	14,1	3,6	25,0	10,7	29,6	21,7	30,3	16,2		
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2 280	1 968	1 628	1 117	1 981 ⁽¹³⁾	1 573 ⁽¹³⁾	1 374	1 174	1 567	1 466		

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : PPE - pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CEPM) pour la FPT et la FPH ; fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'ircaotec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

(2) Sur les 3 631 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2014, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits. De même, sur les 4 560 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 879 correspondent réellement à des départs avant l'âge légal des sédiminaires (60 ans ou plus selon les générations). Les données transmises par la CNRACL excluent les départs pour handicap, celles transmises par la SRE les incluent. Pour le régime de la CNRACL, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.

(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active ont des pensions portées à un minimum garanti.

(4) Hors pensions portées à un minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(5) Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées à un minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) L'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(10) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation sont les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation pour les hommes et 252 pour les femmes.

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai) (ce qui représente 1 532 départs de droit direct pour les hommes et 241 pour les femmes).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristique par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2014 (1^{ère} partie)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)				
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		
	pour ancienneté ⁽²⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour invalidité	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité	
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	46 998	3 677	10 017	1 749	2 129	3 714	17 506	2 431	1 810
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽⁴⁾	12 024	740	-	-	59	140	10 194	1 825	854
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires									
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,0	59,8	47,8	27,8	61,5	56,2	59,4	57,5	54,9
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,4	99,4	99,4	99,8	98,6	99,9	97,6	99,9	99,7
Durée de services acquis (en trimestres)	142,8	123,1	110,0	27,5	114,1	87,1	130,1	116,8	101,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,8	12,6	4,4	8,2	3,7	2,9	4,8	11,8	4,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,1	144,7	149,6	35,9	172,7	145,7	172	165,1	148,7

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la PPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions de agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

Pour les militaires, les départs pour motifs familiaux concernent trop peu d'agents pour que les indicateurs calculés soient pertinents. Ces éléments ne sont donc pas présentés ici.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE.

CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Sur les 3 631 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2014, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.

De même, sur les 4 560 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 879 correspondent réellement à des départs avant l'âge légal des sédentaires (60 ans ou plus selon les générations).

Pour les militaires, les départs pour motifs familiaux concernent trop peu d'agents pour que les indicateurs calculés soient pertinents.

Les données transmises par la CNRACL excluent les départs pour handicap, celles transmises par la SRE les incluent. Pour le régime de la CNRACL, les départs pour handicap sont classés parmi les départs pour ancienneté et non pas avec les départs pour motifs familiaux.

(4) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité, et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristique par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2014 (2^{ème} partie)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾			CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)						
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		pour motifs invalidité	
	pour ancienneté ⁽²⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour invalidité		
Décote et surcote										
Part des pensions avec décote (en %) ⁽³⁾	15,7	-	13,0	-	7,5	7,0	9,0	9,9	-	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽⁵⁾	-134,9	-	-56,2	-	-83,3	-168,7	-	-96,4	-192,6	-
Taux moyen de décote (en %) ⁽⁵⁾	7,9	18,6	6,5	-	9,0	17,4	-	8,2	20,9	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	-12,0	-0,8	-0,9	-	-2	-0,3	-	-1,8	-0,6	-
Part des pensions avec surcote (en %) ⁽³⁾	32,8	32,2	9,3	-	25,6	32,0	3,9	13,9	10,7	1,7
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁵⁾	323,7	355,2	159,6	-	192,3	246,3	143,9	201,0	243,1	149,2
Taux moyen de surcote (en %) ⁽³⁾	13,0	15,0	9,1	-	13,0	16,1	10,4	10,8	12,7	9,0
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾⁽⁶⁾	59,8	5,0	0,7	-	15,9	2	0,2	5,9	0,8	0,1
Taux de liquidation										
Taux moyen de liquidation (en %)	69,6	67,4	56,7	16,4	55,4	59,5	44,1	62,3	62,5	50,1
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁷⁾	30,4	36,4	8,1	53,2	2,5	15,3	16,9	2,2	16,6	3,5
Indice moyen à la liquidation	638,7	610,3	512,8	332,7	448,4	439,7	368,1	478,9	466,0	403,0
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,9	7,0	24,8	8,3	89,5	29,7	33,7	69,9	16,0	16,7
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁸⁾	257,8	224,6	155,6	226,2	136,2	148,0	96,9	152,4	158,7	109,4
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,5	86,5	12,3	15,2	20,3	90,5	24,5	9,9	87,0	19,7
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽⁸⁾	2 160	2 169	1 527	1 794	1 292	1 423	983	1 504	1 584	1 197

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

Pour les militaires, les départs pour motifs familiaux concernent trop peu d'agents pour que les indicateurs calculés soient pertinents. Ces éléments ne sont donc pas présentés ici. NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE.

(3) Sur les 3 631 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2014, 1 555 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits.

(4) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et la perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristique, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2014 (1^{ère} partie)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange :			Pensions militaires : tous motifs de départ			Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽²⁾		
	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carrières longues	Terre, Mer et Air	Gendarmerie	Officiers	Non officiers	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	27 654	11 070	954	7 681	2 130	410	14 336	2 001	10 410	4 272	9 974	3 203
Hommes (en %)	47,2	63,8	45,0	87,2	94,9	97,1	35,6	91,9	62,9	26,0	17,1	49,2
Femmes (en %)	52,8	36,2	55,0	12,8	5,1	2,9	64,4	8,1	37,1	74,0	82,9	50,8
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires												
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	62,6	58,5	52,7	40,7	51,9	52,1	62,7	59,2	60,4	61,6	58,2	60,3
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,2	99,9	86,2	99,9	96,1	100,0	98,0	99,5	99,4	94,4	98,4	99,3
Durée de services acquis (en trimestres)	140,7	146,6	125,7	147,4	126,1	125,9	103,9	135,1	124,1	114,0	134,1	139,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,0	7,6	19,6	4,1	33,1	54,6	3,9	9,7	2,2	4,9	5,3	3,0
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,9	165,7	158,8	114,7	183,2	155,0	170,3	175,4	175,8	167,1	173,0	175,6

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'armée, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs de pensions comprennent les entrées en paiement des pensions de droit direct, les entrées en paiement des pensions civiles entrées en paiement comprenant les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

NB : Les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) A la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte (par exemple, en 2013, ceci représentait 156 nouveaux pensionnés pour la FPT et 49 pour la FPH). Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Hors départs pour ancienneté unifié, hors carrières longues.

(4) Hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et la perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristique, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2014 (2^{ème} partie)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange :			Pensions militaires : tous motifs de départ			Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽²⁾		
	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carrières longues	Terre, Mer et Air	Genèdermerie	Officiers	Catégorie sédentaire ⁽⁵⁾	Catégorie active ⁽⁵⁾	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽⁶⁾	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carrières longues
Part des pensions avec décote (en %) ⁽³⁾	14,6	28,7	17,6	14,3	9,2	2,4	3,4	12,8	8,8	-	13,2	10,1
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) ⁽³⁾	-137,1	-132,3	-130,2	-44,5	-145,1	-119,1	-83	-89	-	-99	-95	-
Taux moyen de décote (en %) ⁽³⁾	8,2	7,5	8,4	6,3	7,7	6,5	5,7	9,2	6,9	-	8,3	8,2
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽³⁾⁽⁸⁾	-6,7	-5,0	-0,3	-0,6	-0,2	0,0	0,0	-1,8	-0,2	-	-0,7	-1,1
Part des pensions avec surcote (en %) ⁽⁵⁾	51,1	11,4	0,0	nd	-	-	-	41,3	11,8	7,0	38,7	5,7
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) ⁽⁵⁾	324,6	314,7	0,0	nd	-	-	-	206,2	217,6	71,8	223,8	183,3
Taux moyen de surcote (en %) ⁽⁵⁾	13,0	13,2	0,0	nd	-	-	-	14,1	12,4	4,4	11,8	10,4
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾⁽⁸⁾	55,1	4,8	0,0	nd	-	-	-	14,6	0,6	0,6	4,4	1,3
Taux de liquidation												
Taux moyen de liquidation (en %)	69,8	70,0	66,3	68,5	51,5	75,0	73,4	78,5	66,3	57,5	56,5	64,0
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁷⁾	28,2	31,3	16,0	39,3	29,1	79,0	72,4	91,7	12,9	30,9	15,8	24,5
Indice moyen à la liquidation	668,5	617,7	619,5	560,3	411,7	802,5	574,0	805,8	453,6	482,4	435,9	477,8
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,1	2,1	3,4	8,9	30,8	0,1	1,4	0,0	28,2	17,9	33,6	14,3
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁸⁾	288	220	230	216	201	413	229	355	197,0	139,2	134,0	171,0
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	13,6	17,4	28,6	11,3	6,2	33,3	19,4	32,4	30,5	18,9	16,0	5,9
Pension mensuelle moyenne												
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁹⁾	2 282	2 071	2 012	1 853	1 092	2 978	2 031	3 059	1 598,4	1 280,1	1 469,8	1 533,8

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Pour la FPT - pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM). Pour la FPT et la PPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Inatsec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées et ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Les militaires ne sont pas concernés par la surcote. (3) Au SRE, pour les départs pour handicap ne sont pas pris en compte (par exemple, en 2013, ceci représentait 156 nouveaux pensionnés pour la FPT et 49 pour la FPH). Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(4) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues. (5) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues. (6) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues.

(7) Au SRE, pour les départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap. (8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant. (10) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(11) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. (12) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et bénéfices présentés.

(13) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant. (14) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(15) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour tiers personne, la majoration pour enfants, la majoration pour tiers personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NB) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(16) Les données non disponibles, non communiquées ou manquantes. (17) Les données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départements de droit dérivé ⁽¹⁾	1 999	16 458	164	6 770	59	1 357	1 329	5 110	531	2 756
Hommes	601	3 876	6	60	5	59	435	1 088	328	1 269
Femmes	1 038	12 504	125	6 644	53	1 295	869	3 995	196	1 467
Orphelins ⁽³⁾	360	78	33	66	1	3	25	27	7	20
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement (en années) ⁽²⁾	54,3	75,7	44,3	74,9	53,9	76,9	54,1	73,0	54,5	72,9
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros) ⁽²⁾	745	981	770	867	770	855	490	607	538	640
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽²⁾	772	1 025	786	916	787	895	511	643	568	677

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs ne comprennent pas les pensions anciennement cristallisées.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, et les avantages principaux et principaux et accessoires sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme uniquement.

 **Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2013 et 2014**

		2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	74 367	72 763	-2,2	-2,1
	Effectifs de pensions de droit direct	55 887	54 306	-2,8	-2,8
	Effectifs de pensions de droit dérivé	18 480	18 457	-0,1	0,3
	Pensions militaires	18 932	18 704	-1,2	0,1
	Effectifs de pensions de droit direct	11 830	11 770	-0,5	1,1
	Effectifs de pensions de droit dérivé	7 102	6 934	-2,4	-1,4
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾	Ouvriers d'État	3 959	3 812	-3,7	0,7
	Effectifs de pensions de droit direct	2 470	2 396	-3,0	2,8
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	1 489	1 416	-4,9	-2,1
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	38 854	39 221	0,9	6,1
	Effectifs de pensions de droit direct	32 452	32 782	1,0	7,1
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	6 402	6 439	0,6	1,9
	Fonction publique hospitalière	25 020	25 034	0,1	3,1
	Effectifs de pensions de droit direct	21 696	21 747	0,2	3,3
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	3 324	3 287	-1,1	1,7

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour les pensions de droit dérivé militaires et civiles, les pensions temporaires d'orphelins sont exclues.

Pour les pensions de droit dérivé civiles, les données sont y compris pensions principales d'orphelins. Par ailleurs, les pensions anciennement cristallisées sont exclues pour les pensions civiles de droit direct et de droit dérivé.

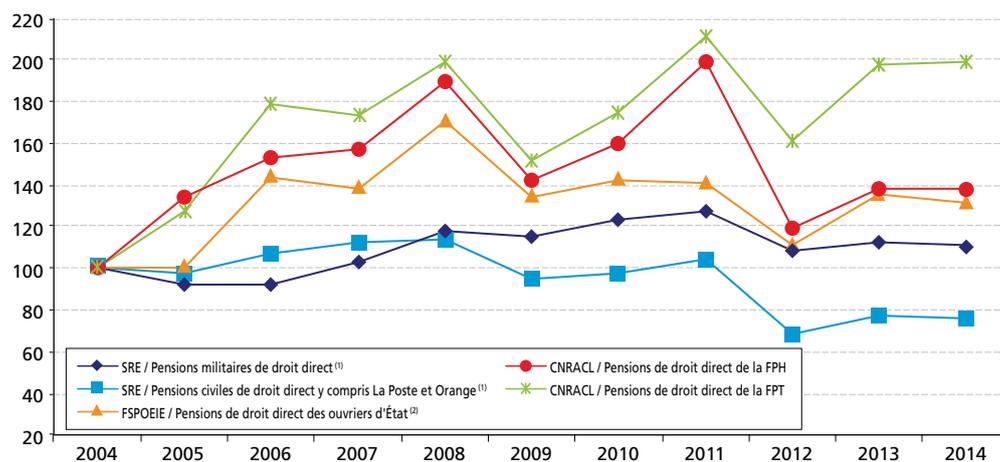
Pour les militaires, les soldes de réserve sont inclus et les pensions anciennement cristallisées sont exclues pour les pensions de droit direct comme de droit dérivé. Les pensions principales d'orphelin sont incluses, quelle que soit l'année considérée.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Seules les pensions principales d'orphelin majeur infirme sont incluses au FSPOEIE et à la CNRACL.

Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2004 à 2014

(base 100 en 2004)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau de statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les soldes de réserve sont inclus et les pensions anciennement cristallisées sont exclues.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

Figure 5.1-8 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2013 et 2014 [en %]

	2013	2014	Évolution 2014/2013 (en points de %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2000 (en points de %)
SRE / Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange ⁽¹⁾	6,6	6,4	-0,2	-0,3
SRE / Pensions militaires de droit direct ⁽¹⁾	21,6	20,6	-1,0	0,1
FSPOEIE / Pensions de droit direct des ouvriers d'État ⁽²⁾	0,9	1,7	0,8	-0,5
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPT	31,6	34,3	2,7	-1,2
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPH	16,2	19,0	2,8	-1,4

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions militaires prises en compte comprennent les pensions anciennement cristallisées, mais excluent les soldes de réserve. Les pensions civiles prises en compte comprennent les pensions anciennement cristallisées.

(2) Proportion 2014 provisoire car calculée uniquement sur les titres définitifs. Les autres proportions incluent les titres définitifs et les titres en état d'avance.

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2014

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange										
	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾					Départs pour motif d'invalidité					Ensemble des pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	50 629	24 454	26 175	7 320	3 631	12 886	3 677	1 536	2 141	740	
< 55 ans	1 153	777	376	0	329	972	1 014	413	601	213	2 167
55 ans	1 075	793	282	0	210	993	261	114	147	106	1 336
56 ans	2 817	1 508	1 309	0	240	2 663	247	113	134	83	3 064
57 ans	2 288	1 254	1 034	6	216	2 147	296	146	150	98	2 584
58 ans	2 179	1 181	998	34	284	1 927	311	130	181	67	2 490
59 ans	1 634	924	710	63	322	1 278	375	164	211	70	2 009
60 ans	8 924	4 121	4 803	6 951	463	1 150	396	148	248	46	9 320
61 ans	13 304	5 390	7 914	265	469	635	350	141	209	25	13 654
62 ans	5 000	2 283	2 717	1	351	396	196	83	113	20	5 196
63 ans	3 217	1 495	1 722	0	222	262	110	43	67	6	3 327
64 ans	2 437	1 147	1 290	0	177	188	74	22	52	4	2 511
65 ans	4 590	2 245	2 345	0	227	248	46	19	27	2	4 636
> 65 ans	2 011	1 336	675	0	121	27	1	0	1	0	2 012
Âge moyen	61,1	61,0	61,2	60,2	59,8	58,1	56,7	56,6	56,8	56,3	60,8

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Thème - Retraite

5

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2014 ⁽¹⁾

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Ensemble des pensions militaires de droit direct	Dont départs pour invalidité	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	11 770	1 749	2 813	6 998	1 959
< 35 ans	1 581	1 502	1 319	246	16
35 ans	170	30	74	95	1
36 ans	341	19	166	172	3
37 ans	450	19	219	229	2
38 ans	508	22	214	287	7
39 ans	504	14	209	289	6
40 ans	544	18	219	312	13
41 ans	480	10	130	339	11
42 ans	408	8	73	322	13
43 ans	400	7	47	331	22
44 ans	355	15	40	284	31
45 ans	343	6	33	262	48
46 ans	311	8	23	228	60
47 ans	253	9	14	176	63
48 ans	292	8	10	197	85
49 ans	270	4	3	167	100
50 ans	477	4	3	337	137
51 ans	382	7	2	263	117
52 ans	414	7	2	290	122
53 ans	434	7	2	317	115
54 ans	480	3	1	341	138
55 ans	510	7	3	316	191
56 ans	327	4	1	236	90
57 ans	879	4	1	745	133
58 ans	506	1	1	210	295
> 58 ans	151	6	4	7	140
Âge moyen	44,9	27,8	32,9	47,3	53,1

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées.

Figure 5.1-II : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2014

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPT
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	29 068	13 651	15 417	10 410	2 129	2 057	3 714	1 633	2 081	140	32 782
< 55 ans	141	21	120	0	127	4	1 220	534	686	46	1 361
55 ans	76	32	44	0	36	8	209	101	108	13	285
56 ans	408	354	54	0	34	358	225	91	134	10	633
57 ans	345	284	61	20	40	263	249	126	123	21	594
58 ans	551	405	146	174	114	228	290	134	156	7	841
59 ans	731	505	226	323	145	239	345	175	170	16	1 076
60 ans	9 045	5 630	3 415	7 956	338	542	470	226	244	17	9 515
61 ans	8 464	2 819	5 645	1 640	544	182	326	124	202	3	8 790
62 ans	2 718	1 074	1 644	297	212	100	155	53	102	4	2 873
63 ans	1 652	669	983	0	131	51	92	31	61	0	1 744
64 ans	1 257	493	764	0	113	26	70	20	50	0	1 327
65 ans	2 722	1 021	1 701	0	199	47	60	17	43	3	2 782
> 65 ans	958	344	614	0	96	9	3	1	2	0	961
Âge moyen	61,6	61,2	62,0	60,4	61,0	59,4	56,2	56,1	56,3	56,4	61,0

Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2014

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux ⁽¹⁾					Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPH	
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux ⁽¹⁾	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes		Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active ⁽²⁾
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	19 937	4 423	15 514	3 203	2 431	12 003	1 810	392	1 418	854	21 747
< 55 ans	360	2	358	0	360	256	730	113	617	374	1 090
55 ans	272	10	262		248	243	174	33	141	115	446
56 ans	4 097	455	3 642		376	4 073	197	35	162	123	4 294
57 ans	1 749	268	1 481	17	218	1 712	150	32	118	74	1 899
58 ans	1 471	280	1 191	78	209	1 330	132	40	92	59	1 603
59 ans	1 228	281	947	100	196	1 067	148	55	93	50	1 376
60 ans	5 001	1 635	3 366	2 518	349	1 859	178	54	124	51	5 179
61 ans	3 239	745	2 494	434	232	775	56	15	41	6	3 295
62 ans	1 054	279	775	56	106	373	22	10	12	0	1 076
63 ans	450	138	312		44	100	9	2	7	1	459
64 ans	343	107	236		34	79	9	3	6	1	352
65 ans	530	169	361		40	116	5	0	5	0	535
> 65 ans	143	54	89		19	20	0	0	0	0	143
Âge moyen	59,4	60,3	59,1	60,3	57,5	58,2	54,9	56,2	54,5	54,6	59,0

Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2014. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2014 (1^{ère} partie)

SRE (fonction publique de l'État)	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie hiérarchique										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
		A		B		C		Hors catégories ⁽¹⁾		Indéterminé		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Effectifs de pensions civiles de droit direct	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	11 945	13 876	2 718	4 685	2 302	5 799	2 564	310	6 461	3 646	54 306
	Affaires étrangères et européennes	60	16	13	21	30	67	0	0	0	0	207
	Agriculture et pêche	336	117	310	159	61	187	0	0	0	0	1 170
	Culture et communication	81	74	32	31	80	76	0	0	0	0	374
	Défense (civils) et anciens combattants	148	54	119	173	117	401	0	0	1	0	1 013
	Écologie, développement durable, transports, logement	349	110	642	262	642	512	5	0	0	0	2 522
	dont aviation civile et Météo France	104	28	54	1	1	0	2	0	0	0	190
	<i>Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique</i>	1 023	527	926	1 996	423	1 419	0	0	10	2	6 326
	Éducation nationale - enseignement supérieur	8 590	12 086	304	1 141	595	1 797	0	0	0	0	24 513
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	579	345	87	124	18	22	0	0	0	0	1 175
	Intérieur outre-mer, collectivités territoriales, immigration	153	138	121	304	201	694	2 174	247	0	0	4 032
	Justice	331	216	61	268	67	392	385	63	0	0	1 783
	Services du premier ministre	7	8	3	6	6	14	0	0	0	0	44
	Travail, emploi, santé	241	168	100	198	62	218	0	0	0	0	987
	La Poste	21	6	0	1	0	0	0	0	4 145	2 198	6 371
	Orange	26	11	0	1	0	0	0	0	2 305	1 446	3 789
Effectifs de pensions militaires de droit direct	Militaires	-	-	-	-	-	-	10 645	1 125	-	-	11 770
	Officiers généraux	-	-	-	-	-	-	1 256	58	-	-	177
	Officiers supérieurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 137
	Officiers subalternes	-	-	-	-	-	-	620	25	-	-	645
	Sous-officiers	-	-	-	-	-	-	6 251	747	-	-	6 998
	Caporaux et soldats	-	-	-	-	-	-	2 518	295	-	-	2 813
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	-	-	-	-	-	-	2 475	65	-	-	2 540
	Ministère de la Défense	-	-	-	-	-	-	8 170	1 060	-	-	9 230

Sources : DGGIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

Il n'y a pas de « hors catégorie » à la CNRACL.

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2014 (2^{ème} partie)

	Catégorie hiérarchique										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
	A		B		C		Hors catégories ⁽¹⁾		Indéterminé		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Administrations / macro-grades des militaires	1822	2402	2 231	2 774	11 186	12 291	-	-	45	31	32 782
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale	57	45	17	37	485	644	-	-	1	0	1 286
Régions	324	775	372	1 044	1 206	1 591	-	-	2	5	5 319
Service départemental d'incendie et de secours	104	14	257	13	402	56	-	-	1	0	847
Communes	847	1135	1 119	1 199	7 044	7 606	-	-	31	20	19 001
Centres d'action sociale	23	114	43	142	162	1 181	-	-	2	2	1 669
Communautés urbaines, districts	49	25	53	29	259	70	-	-	0	1	486
Syndicats	53	41	46	41	311	203	-	-	0	0	695
Communauté de communes, de ville	55	65	72	58	347	216	-	-	0	1	814
Offices publics d'habitation	34	25	62	49	302	215	-	-	0	1	688
Autres collectivités territoriales	276	163	190	162	668	509	-	-	8	1	1 977
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	657	2091	1 274	6 001	2 867	8 813	-	-	17	27	21 747
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière	192	722	397	2 112	1 025	2 474	-	-	9	9	6 940
Centres hospitaliers régionaux	235	882	440	2 536	1 120	3 741	-	-	4	12	8 970
Centre hospitaliers généraux	46	124	69	328	189	944	-	-	0	1	1 701
Hôpitaux locaux	103	183	250	604	207	402	-	-	0	1	1 750
Centres hospitaliers spécialisés	12	17	10	47	42	107	-	-	0	1	236
Centres de soin avec ou sans hébergement	23	36	45	107	67	193	-	-	1	1	473
Établissements publics à caractère sanitaire et social	19	78	25	152	139	806	-	-	1	2	1 222
Centre d'hébergement de personnes âgées	27	49	38	115	78	146	-	-	2	0	455
Autres collectivités hospitalières											

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

Il n'y a pas de «hors catégorie» à la CNRACL.

 **Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement en 2013 et 2014**

Date de liquidation	2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2005 (en %)
Effectifs de pensions de droit direct	151 595	154 041	1,6	6,5
Effectifs de pensions de droit dérivé⁽¹⁾	19 818	19 887	0,3	-0,9
Décès en activité	4 234	5 214	23,1	1,3
Décès en retraite	15 584	14 673	-5,8	-1,5

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 12 pensions en flux en 2014 à l'Ircantec.

Figure 5.1-15 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2014

		SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe ("de dépassement")	Effectifs de bénéficiaires	5 392	0	666	510
	Durée moyenne (en trimestres)	19,0	-	34,1	32,5
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	21 921	530	13 123	13 769
	Durée moyenne (en trimestres)	7,3	6,7	6,9	7,5
Bonifications pour bénéficiaires de campagne	Effectifs de bénéficiaires	902	9 148	413	148
	Durée moyenne (en trimestres)	2,9	12,7	2,8	3,0
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	214	6 577	156	2
	Durée moyenne (en trimestres)	8,7	12,2	8,9	9,5
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	0	0	0	0
	Durée moyenne (en trimestres)	-	-	-	-
Bonifications du cinquième	Effectifs de bénéficiaires	0	11 098	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	-	16,0	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires	3 100	733	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	19,0	40,7	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Pour le SRE, les effectifs des bénéficiaires de bonification de pensions militaires entrées en paiement en 2014 comprennent les pensions anciennement cristallisées, mais excluent les soldes de réserve. Les effectifs des bénéficiaires de bonification de pensions civiles entrées en paiement en 2014 comprennent les pensions anciennement cristallisées. Les durées moyennes sont calculées hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées, le calcul est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

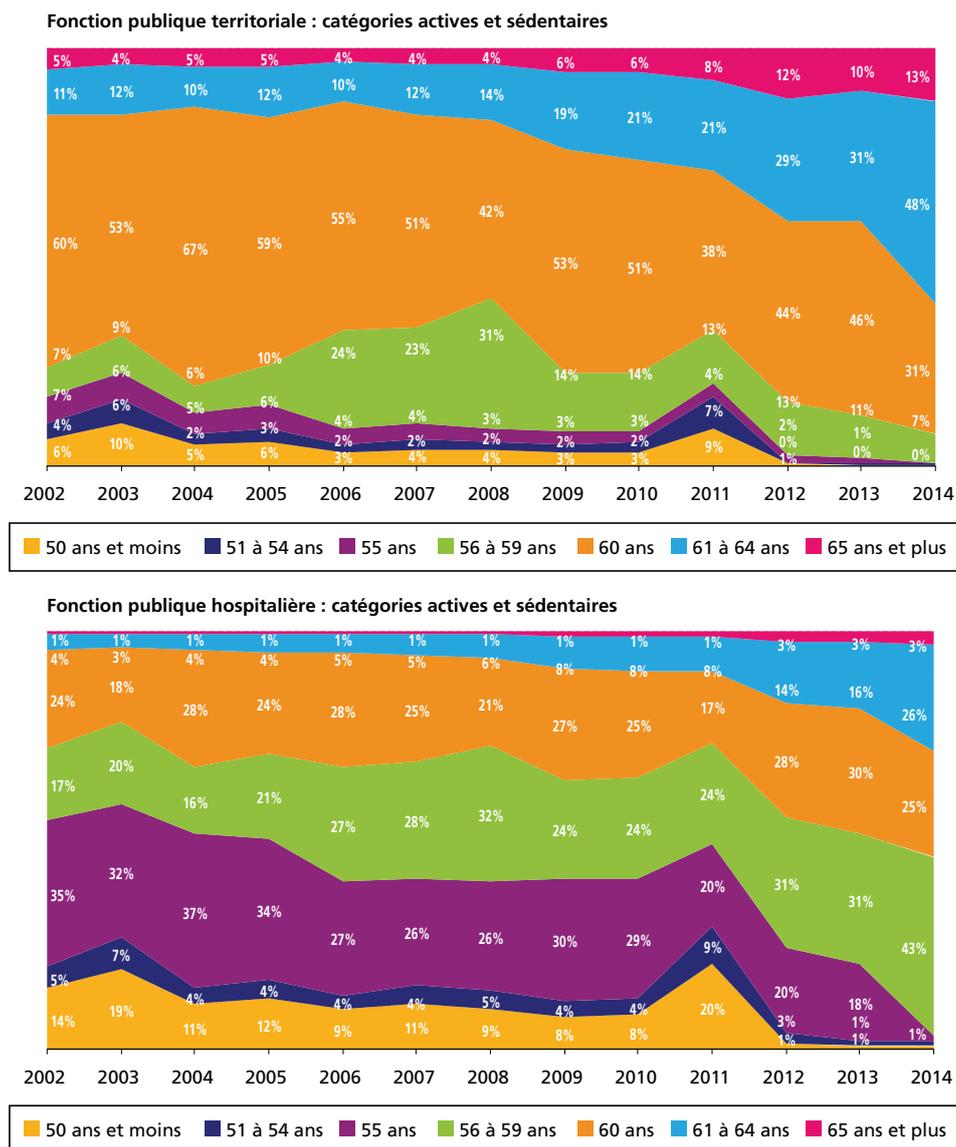
(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

Thème - Retraite

5

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-16 : Évolution des âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL de 2002 à 2014



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : Fonctionnaires de laFPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Tous motifs de départs hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.

Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2014

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Effectifs de pensions de droit direct en paiement en 2014	1 514 724	385 880	69 172⁽²⁾	515 523	496 000
Âge moyen et durée moyenne acquise des bénéficiaires de droit direct					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	70,7	62,8	72,7	69,7	68,0
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	58,0	43,8	57,1	58,7	55,4
Durée moyenne de services acquis hors bonifications (en trimestres)	131,3	95,8	nd	nd	nd
Taux de liquidation des pensions de droit direct					
Taux moyen de liquidation (en %)	67,5	63,3	64,0	53,4	57,6
Indice moyen à la liquidation	569	485	- ⁽⁴⁾	400	420
Pension mensuelle moyenne de droit direct					
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽³⁾	2 080	1 734	1 801 ⁽⁵⁾	1 275	1 397
Effectifs de pensions de droit dérivé en paiement en 2014	307 508	163 117	34 319⁽²⁾	109 250	50 805
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires de droit dérivé					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	77,6	79,3	80	74	74
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	64,6	63,0	64	61	62
Pension mensuelle moyenne					
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽³⁾	944	843	808 ⁽⁶⁾	609	636

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions d'orphelins pour les pensions de droit dérivé, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) L'effectif total de pensions et les âges moyens prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Certains indicateurs ne prennent en compte que les pensions en titre définitif.

(3) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité, et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(5) Le calcul est réalisé ici sur la base des 67 556 pensions de droit direct en titre définitif en paiement en 2014.

(6) Le calcul est réalisé ici sur la base des 34 277 pensions de droit dérivé en titre définitif en paiement en 2014.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.2-2 : Ventilation par genre et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2014

Tranches d'âge (en années)			< 40	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	> 89
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Droit direct	197	1 393	5 044	18 276	76 397	280 976	404 486	264 094	201 076	128 360	82 572	51 853
		Hommes	85	279	681	3 399	33 243	129 128	182 977	116 444	89 822	56 883	32 366	18 660
		Femmes	112	1 114	4 363	14 877	43 154	151 848	221 509	147 650	111 254	71 477	50 206	33 193
		dont pensions d'invalidité	182	631	1 636	4 427	11 647	19 906	21 278	13 908	11 778	8 838	6 152	3 926
		Droit dérivé	4 815	1 024	2 270	5 932	12 809	22 809	34 764	34 283	42 085	48 407	49 950	48 360
		Hommes	68	191	454	957	2 099	4 234	6 965	6 941	7 908	7 320	5 965	4 644
		Femmes	359	738	1 664	4 746	10 438	18 210	27 386	27 129	33 974	40 936	43 894	43 644
	Orphelins ⁽²⁾	4 388	95	152	229	272	365	413	213	203	151	91	72	
	Pensions militaires	Droit direct	16 857	23 730	29 056	41 326	52 844	50 334	46 856	29 242	29 469	35 390	20 163	10 613
		Hommes	14 743	21 541	26 074	37 249	48 784	47 204	45 018	28 104	28 403	33 640	19 256	10 012
		Femmes	2 114	2 189	2 982	4 077	4 060	3 130	1 838	1 138	1 066	1 750	907	601
		dont pensions d'invalidité	10 332	580	449	461	504	401	330	447	1 171	6 090	3 123	1 522
		Droit dérivé	1 579	681	1 279	2 598	4 960	7 602	11 926	15 616	26 465	33 719	29 452	27 240
		Hommes	18	16	31	48	44	84	84	69	77	165	111	49
Femmes		395	633	1 201	2 459	4 783	7 374	11 666	15 440	26 284	33 476	29 294	27 155	
Orphelins ⁽²⁾	1 166	32	47	91	133	144	176	107	104	78	47	36		
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Droit direct	14	42	144	356	2 208	13 668	16 015	10 048	9 253	8 966	5 512	2 946	
	Hommes	8	11	54	163	1 768	11 582	12 801	8 028	7 307	6 978	4 267	2 061	
	Femmes	6	31	90	193	440	2 086	3 214	2 020	1 946	1 988	1 245	885	
	dont pensions d'invalidité	10	12	67	181	467	824	925	611	643	783	529	283	
	Droit dérivé ⁽²⁾	43	68	178	477	1 001	1 799	2 782	2 800	4 672	7 219	7 222	6 058	
	Hommes	15	19	41	46	60	94	135	107	127	184	147	90	
	Femmes	28	49	137	431	941	1 705	2 647	2 693	4 545	7 035	7 075	5 968	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Droit direct	205	1 370	4 534	10 461	23 716	128 521	138 034	74 568	60 859	42 244	21 748	9 263
		Hommes	87	317	839	1 921	8 111	58 887	58 739	31 449	25 789	17 101	8 448	3 024
		Femmes	118	1 053	3 695	8 540	15 605	69 634	79 295	43 119	35 070	25 143	13 300	6 239
		dont pensions d'invalidité	181	685	1 924	4 269	8 763	14 788	12 532	7 078	5 801	4 208	2 374	1 055
		Droit dérivé ⁽²⁾	622	866	1 988	4 293	7 539	11 256	13 742	12 466	15 529	17 773	13 815	9 361
		Hommes	241	243	425	811	1 259	1 968	2 379	1 837	2 167	2 066	1 455	679
		Femmes	381	623	1 563	3 482	6 280	9 288	11 363	10 629	13 362	15 707	12 360	8 682
	Fonction publique hospitalière	Droit direct	267	3 222	7 889	16 072	62 804	124 466	108 814	57 245	49 272	37 135	20 114	8 700
		Hommes	26	71	208	603	5 820	22 964	22 646	11 948	10 018	6 418	3 195	1 079
		Femmes	241	3 151	7 681	15 469	56 984	101 502	86 168	45 297	39 254	30 717	16 919	7 621
		dont pensions d'invalidité	129	473	1 288	3 080	7 723	10 469	8 872	5 080	4 727	3 995	2 436	992
		Droit dérivé ⁽²⁾	314	422	858	1 869	3 638	5 710	7 060	6 037	7 346	7 844	6 049	3 658
		Hommes	175	201	379	764	1 405	2 477	2 956	2 204	2 417	2 421	1 604	782
		Femmes	139	221	479	1 105	2 233	3 233	4 104	3 833	4 929	5 423	4 445	2 876

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

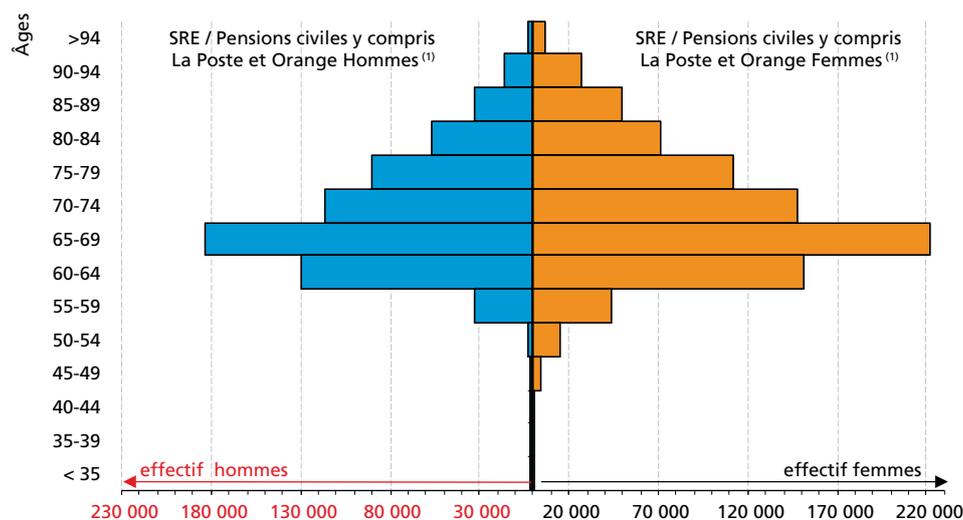
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

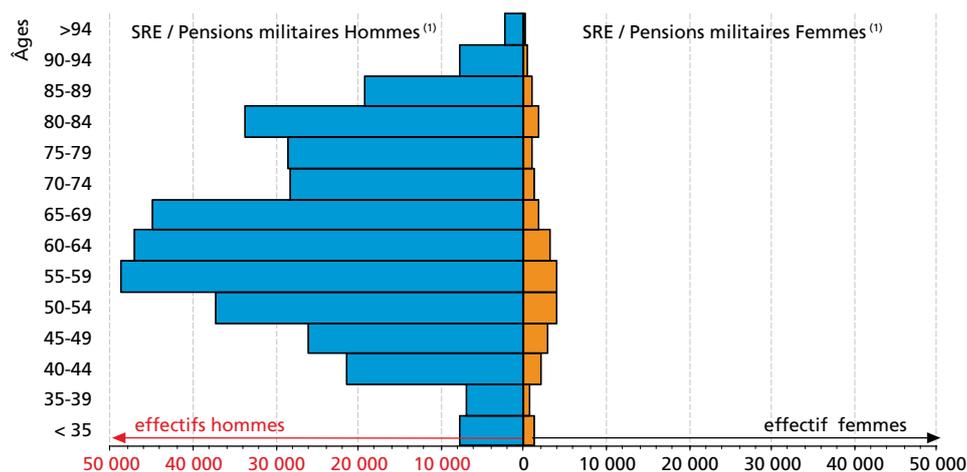
(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-3 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2014



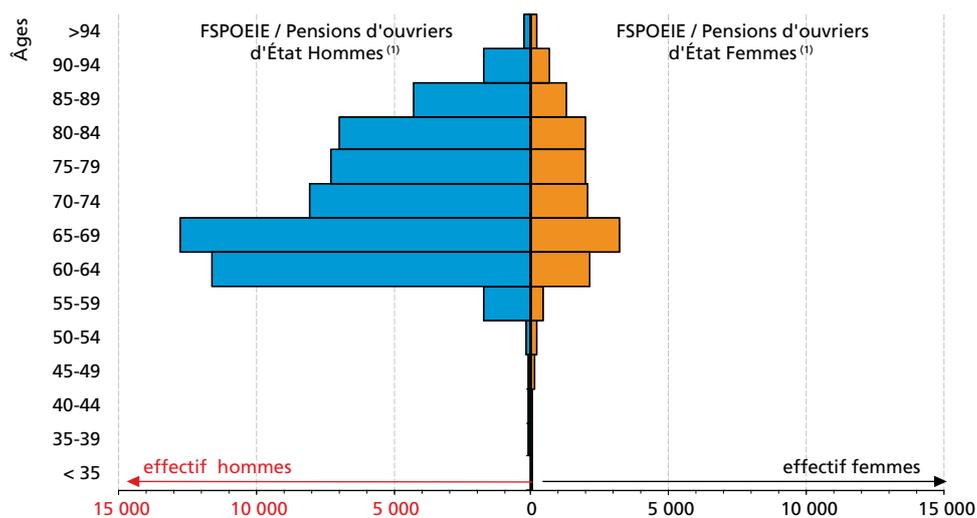
Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
 (1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées.

Figure 5.2-4 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2014



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
 Champ : pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
 (1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus.

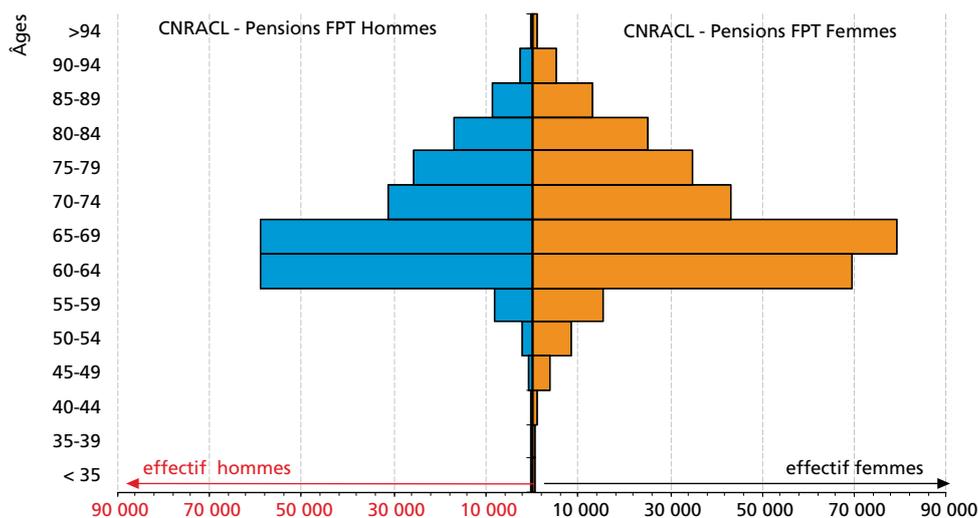
Figure 5.2-5 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2014



Source : FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

(1) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

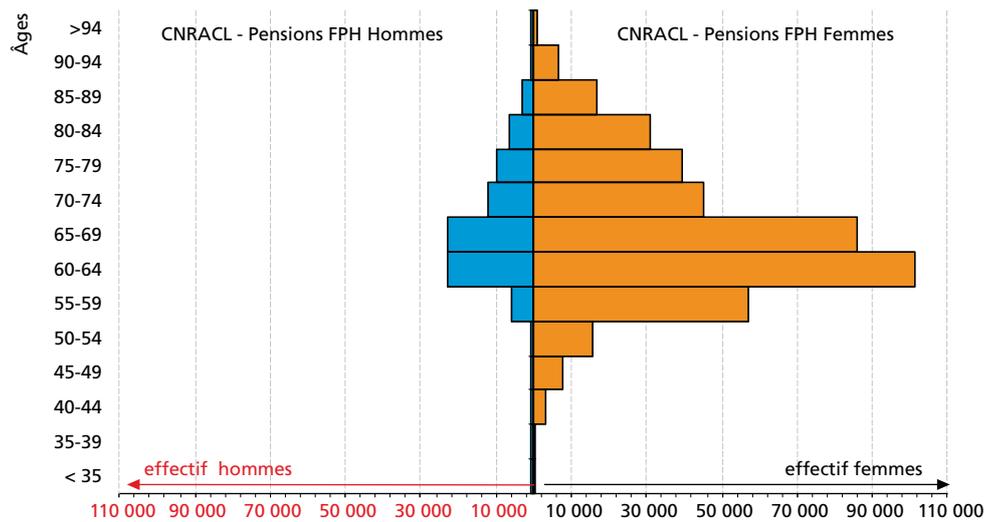
Figure 5.2-6 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2014



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

Figure 5.2-7 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2014



Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : fonctionnaires de laFPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Thème - Retraite

5

5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique

 **Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2013 et 2014**

			2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2000 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Total	1 860 288	1 883 464	1,2	2,6
		Droit direct	1 493 463	1 514 724	1,4	3,2
		Allocation temporaire d'invalidité (ATI)	61 528	61 232	-0,5	-0,4
		Droit dérivé ⁽²⁾	305 297	307 508	0,7	0,8
	Pensions militaires	Total	548 884	548 997	0,0	-0,2
		Droit direct	383 847	385 880	0,5	0,2
		<i>dont soldes de réserve</i>	<i>5 032</i>	<i>4 801</i>	<i>-4,6</i>	<i>-1,3</i>
		Droit dérivé ⁽²⁾	165 037	163 117	-1,2	-1,0
		Total	104 120	103 491	-0,6	-0,6
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾		Droit direct	69 163	69 172	0,0	-0,2
		Droit dérivé ⁽²⁾	34 957	34 319	-1,8	-1,3
	Total	601 860	624 773	3,8	4,2	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Droit direct	494 153	515 523	4,3	4,8
		Droit dérivé ⁽²⁾	107 707	109 250	1,4	2,0
		Total	532 177	546 805	2,7	4,6
	Fonction publique hospitalière	Droit direct	482 424	496 000	2,8	4,7
		Droit dérivé ⁽²⁾	49 753	50 805	2,1	3,5

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

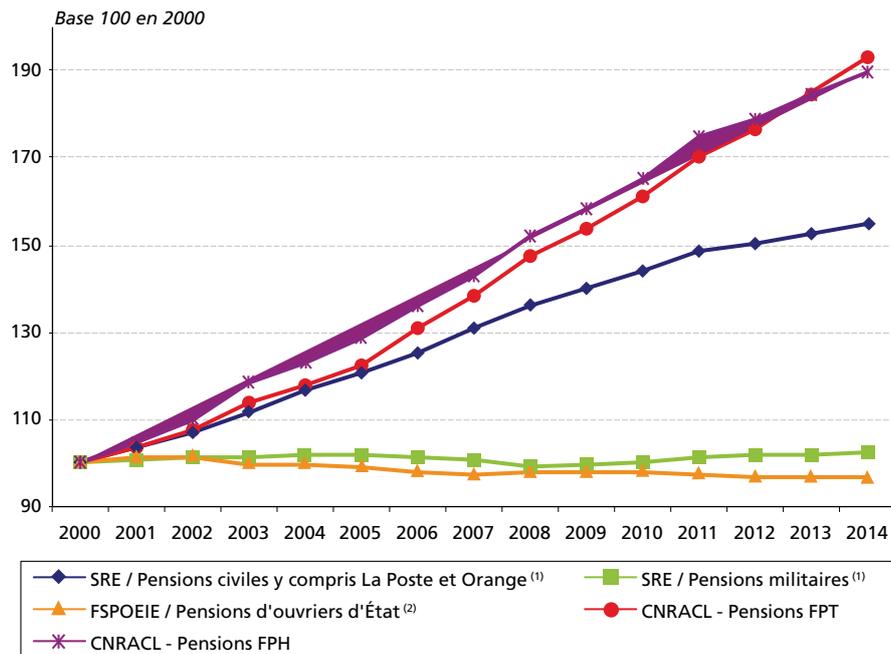
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2014



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014

		Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
		Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions civiles y compris La Poste et Orange	32 949	17 951	14 998	15 183	2 504	12 679
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	23,6	21,9	25,6	17,1	9,4	18,6
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	8 827	8 557	270	7 777	38	7 739
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	36,3	36,4	35,8	21,7	7,9	21,8
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	2 439	2 059	380	2 047	81	1 966
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	25,24	24,65	28,42	19,54	12,57	19,83
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) ⁽³⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	10 808	6 201	4 607	4 457	760	3 697
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	19,2	17,7	21,1	17,1	9,2	18,8
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	7 929	2 170	5 759	2 083	800	1 283
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	22,4	19,1	23,6	15,0	9,0	18,7
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	18 737	8 371	10 366	6 540	1 560	4 980
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	20,5	18,1	22,5	16,5	9,1	18,7

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

(2) Les effectifs et durée moyenne de perception de la pension prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec en 2013 et 2014

Année	2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2002 (en %)
Effectifs de droits directs	1 496 791	1 528 285	2,1	2,6
Effectifs de droits dérivés ⁽¹⁾	267 693	263 386	-1,6	0,4

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Les dates prises en compte pour déterminer les stocks sont les dates de liquidation.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 200 pensions à l'Ircantec (en stock) en 2014.

 **Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2013 et 2014**

	2013	2014	Évolution 2014/2013 (en points de %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2003 (en points de %)
SRE / Pensions civiles hors La Poste et Orange ⁽¹⁾	12,7	12,4	-0,3	-0,3
SRE / Pensions civiles y compris La Poste et Orange ⁽¹⁾	12,7	12,5	-0,3	-0,3
SRE / Pensions militaires ⁽¹⁾	22,8	23,1	0,2	0,5
FSPOEIE / Pensions d'ouvriers d'État ⁽²⁾	10,9	10,5	-0,4	-0,5
CNRACL - Pensions FPT	48,1	47,7	-0,4	-0,5
CNRACL - Pensions FPH	37,6	36,8	-0,8	-1,1
CNRACL - Pensions FPH et FPH	43,2	42,6	-0,6	-0,8

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) Les proportions prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2014

		SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe ("de dépassement")	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	190 184	1 016	55 399	28 522
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	15,9	4,7	11,5	15,5
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	710 505	23 564	197 488	309 865
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	8,7	8,1	9,3	9,3
Bonifications pour bénéfices de campagne	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	167 635	378 018	2 649	1 130
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	5,6	30,1	3,1	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	8 814	163 760	792	5
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	6,4	19,5	9,3	8,2
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	17 185	26	0	0
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	17,1	12,6	0	0
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires ⁽¹⁾	105 797	8 666	-	-
	Durée moyenne (en trimestres) ⁽¹⁾	18,8	9,7	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées mais excluent les soldes de réserve pour les militaires. Les durées moyennes sont calculées hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées, le calcul est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

Thème - Retraite

5

5.3 Montant des pensions dans la fonction publique

Règles de calcul de la pension

La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1^{er} janvier 2004.

Dans un premier temps, est calculée la durée des services et bonifications. Elle comprend les services effectués comme fonctionnaire, les bonifications, les services effectués comme agent contractuel ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotisation ou un rachat. Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle atteindra progressivement 172 trimestres), afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Dans un deuxième temps, peut être appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle dans les secteurs public et privé. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise en

compte en liquidation (en comptabilisant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence.

La surcote s'applique si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1^{er} janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits à pension (majoration de 1,25 % par trimestre entier accompli à compter du 1^{er} janvier 2009).

La décote peut s'appliquer, de manière progressive depuis 2006, si ce même rapport est inférieur à un. À la pension calculée peuvent s'ajouter des accessoires de pension, dont une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique

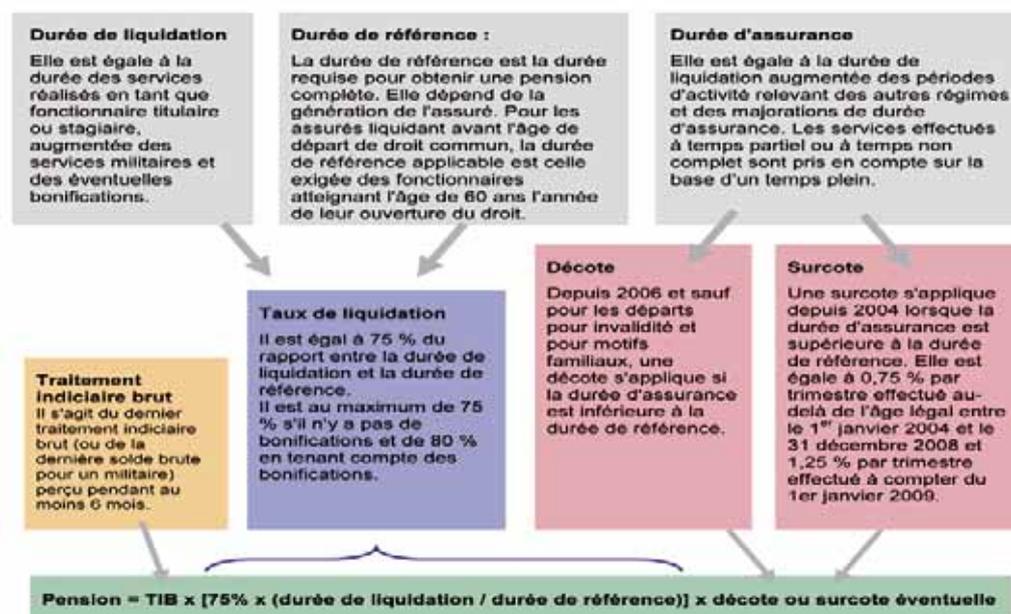


Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2013 et 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</i>	55 887	54 306	11 830	11 770	2 470	2 396	32 452	32 782	21 696	21 747
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 052	2 055	1 505	1 533	1 666	1 877	1 189	1 220	1 400	1 405
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) ⁽³⁾	2 113	2 118	1 555	1 579	1 710	1 926	1 233	1 267	1 480	1 489
Hommes	2 276	2 280	1 604	1 628	1 754	1 981	1 337	1 374	1 544	1 567
Femmes	1 965	1 968	1 054	1 117	1 450	1 573	1 145	1 174	1 463	1 466
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	304,0	322,6	-	-	130,5	155,1	174,7	196,2	201,7	204,5
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-120,7	-138,4	-58,7	-56,4	-116,3	-108,7	-77,9	-89,2	-93,9	-109,2
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année⁽⁵⁾</i>	18 480	18 457	7 102	6 934	1 489	1 416	6 402	6 439	3 324	3 287
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	950	959	865	865	848	852	582	584	624	624
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	992	1 002	910	913	884	891	616	617	658	660
Hommes	873	887	613	667	679	698	539	545	588	628
Femmes	1 031	1 039	914	916	896	901	640	639	651	692

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions sont y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires. Les autres indicateurs, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) Les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. A la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Thème - Retraite

5

5.3 Montant des pensions dans la fonction publique

 **Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2013 et 2014 (flux)**

Pensions mises en paiement au cours de l'année en			2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2006 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) ⁽³⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	2 113	2 118	0,2	1,5
		Indice de liquidation	626	628	0,3	1,0
		Taux de liquidation (en %)	68,3	68,5	-	-
		Flux droit dérivé ⁽²⁾				
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	992	1 002	1,0	1,9	
	Pensions militaires	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 555	1 579	1,5	0,6
		Indice de liquidation	499	506	1,5	0,6
		Taux de liquidation (en %)	58,7	59,5	-	-
Flux droit dérivé ⁽²⁾						
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	910	913	0,3	2,1		
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽⁴⁾	Flux droit direct					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 710	1 926	12,6	3,5	
	Indice de liquidation	- ⁽⁶⁾	- ⁽⁶⁾	- ⁽⁶⁾	- ⁽⁶⁾	
	Taux de liquidation (en %)	59,7	63,3	-	-	
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	59,5	63,5	-	-	
	Flux droit dérivé ⁽⁵⁾					
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	886	892	0,6	1,7		
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 233	1 267	2,7	1,3
		Indice de liquidation	431	439	1,7	1,1
		Taux de liquidation (en %)	53,7	54,4	-	-
		Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	52,2	52,6	-	-
	Flux droit dérivé ⁽⁵⁾					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	616	617	0,1	1,0	
	Fonction publique hospitalière	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 480	1 489	0,5	1,7
		Indice de liquidation	468	471	0,6	1,0
Taux de liquidation (en %)		61,3	61,3	-	-	
Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)		60,8	60,7	-	-	
Flux droit dérivé ⁽⁵⁾						
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	658	660	0,4	1,5		

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Hors pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires.

(4) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(6) Seul 1 % de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange (hors départs pour invalidité)		Fonction publique territoriale (hors départs pour invalidité)		Fonction publique hospitalière (hors départs pour invalidité)	
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Toutes catégories statutaires confondues	50 629	2 160	29 068	1 301,9	19 937	1 513,9
Hommes	24 454	2 324	13 651	1 406,7	4 423	1 593,5
Femmes	26 175	2 008	15 417	1 209,2	15 514	1 491,2
Catégorie A+⁽³⁾	nd	nd	450	3 103,1	207	3 595,6
Hommes	nd	nd	300	3 223,0	141	3 674,2
Femmes	nd	nd	150	2 863,4	66	3 427,5
Catégorie A	24 563	2 703	3 659	2 273,1	2 448	2 096,8
Hommes	11 478	2 956	1 487	2 487,2	504	2 338,4
Femmes	13 085	2 482	2 172	2 126,5	1 944	2 034,4
Catégorie B	7 053	1 733	4 800	1 617,4	6 894	1 640,2
Hommes	2 597	1 746	2 160	1 704,2	1 224	1 707,4
Femmes	4 456	1 726	2 640	1 546,3	5 670	1 625,8
Catégorie C	7 142	1 259	20 104	1 008,0	10 349	1 249,7
Hommes	2 000	1 209	9 671	1 115,6	2 539	1 269,8
Femmes	5 142	1 278	10 433	908,3	7 810	1 243,1
Hors catégorie⁽⁴⁾	2 744	2 275	450	3 103	207	3 596
Hommes	2 470	2 290	300	3 223	141	3 674
Femmes	274	2 141	150	2 863	66	3 428
Indéterminé⁽⁵⁾	9 127	1 701	55	1 863,5	39	1 790,3
Hommes	5 909	1 741	33	1 967,6	15	2 840,8
Femmes	3 218	1 628	22	1 707	24	1 151

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles anciennement cristallisées sont incluses.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(3) Pour la CNRACL : le classement des agents en catégorie A+ reprend celui utilisé dans la publication :

BARADJI, E., DOROTHEE, O., et POULIQUEN, E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFF, Point Stat, février 2015.

Les agents de catégorie A comprennent les agents de catégorie A, sauf A+.

Pour le SRE : les agents en catégorie A+ sont classés avec les agents en catégorie A.

(4) Pour le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(5) Pour le SRE, concerne principalement les pensionnés de La Poste et Orange.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange (seuls départs pour invalidité)		Fonction publique territoriale (seuls départs pour invalidité)		Fonction publique hospitalière (seuls départs pour invalidité)	
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Toutes catégories statutaires confondues	3 677	1 527	3 714	983,3	1 810	1 196,9
Hommes	1 536	1 589	1 633	1 083,7	392	1 256,0
Femmes	2 141	1 483	2 081	904,5	1 418	1 180,2
Catégorie A+⁽²⁾	nd	nd	5	1 938,9	3	3 447,7
Hommes	nd	nd	1	2 470,2	2	3 347,6
Femmes	nd	nd	4	1 806,1	1	3 647,8
Catégorie A	1 258	1 927	110	1 941,8	90	1 638,9
Hommes	467	2 016	34	2 212,9	10	1 921,7
Femmes	791	1 875	76	1 815,5	80	1 605,8
Catégorie B	350	1 462	205	1 401,9	381	1 429,7
Hommes	121	1 483	71	1 588,4	50	1 582,0
Femmes	229	1 451	134	1 308,6	331	1 406,2
Catégorie C	959	1 093	3 373	923,8	1 331	1 094,9
Hommes	302	1 101	1 515	1 032,4	328	1 173,9
Femmes	657	1 090	1 858	835,0	1 003	1 068,5
Hors catégorie⁽³⁾	130	1 683	5	1 939	3	3 448
Hommes	94	1 818	1	2 470	2	3 348
Femmes	36	1 331	4	1 806	1	3 648
Indéterminé⁽⁴⁾	980	1 440	21	1 035,2	5	1 053,8
Hommes	552	1 479	12	1 167,2	2	1 246,8
Femmes	428	1 391	9	837	3	925

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Pour la CNRACL : le classement des agents en catégorie A+ reprend celui utilisé dans la publication :

BARADJI, E., DOROTHEE, O., et POULIQUEN, E., « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », DGAFP, Point Stat, février 2015.

Les agents de catégorie A comprennent les agents de catégorie A, sauf A+.

Pour le SRE : les agents en catégorie A+ sont classés avec les agents en catégorie A.

(3) Pour le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pour le SRE, concerne principalement les pensionnés de La Poste et Orange.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Ensemble	10 021	1 741	1 795
Officiers généraux	176	4 446	4 861
Officiers supérieurs	1 128	2 913	3 065
Officiers subalternes	628	2 344	2 423
Sous-officiers	6 662	1 609	1 643
Caporaux et soldats	1 427	829	841
Hommes	9 138	1 783	1 841
Officiers généraux et supérieurs	1 247	3 142	3 335
Officiers subalternes	614	2 353	2 434
Sous-officiers	5 989	1 644	1 681
Caporaux et soldats	1 288	838	851
Femmes	883	1 305	1 318
Officiers généraux et supérieurs	57	2 644	2 699
Officiers subalternes	14	1 948	1 954
Sous-officiers	673	1 294	1 305
Caporaux et soldats	139	742	750

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2014 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2014	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Ensemble	1 749	340	342
Officiers généraux	1	-	-
Officiers supérieurs	9	-	-
Officiers subalternes	17	576	577
Sous-officiers	336	773	779
Caporaux et soldats	1 386	218	220
Hommes	1 507	333	335
Officiers généraux et supérieurs	9	-	-
Officiers subalternes	6	-	-
Sous-officiers	262	804	812
Caporaux et soldats	1 230	216	218
Femmes	242	383	384
Officiers généraux et supérieurs	1	-	-
Officiers subalternes	11	-	-
Sous-officiers	74	660	660
Caporaux et soldats	156	236	236

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2014 (flux)

	Pensions civiles y compris La Poste et Orange			Pensions militaires ⁽¹⁾			CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
							Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2014	50 629	24 454	26 175	10 021	9 138	883	29 068	13 651	15 417	19 937	4 423	15 514
Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)												
1 ^{er} décile	1 082	1 147	999	760	780	602	379	614	350	775	886	751
2 ^{ème} décile	1 378	1 445	1 319	933	964	751	730	845	670	1 018	1 107	978
3 ^{ème} décile	1 578	1 703	1 511	1 198	1 249	893	889	1 026	794	1 173	1 207	1 160
4 ^{ème} décile	1 788	1 880	1 693	1 489	1 563	1 035	1 054	1 137	925	1 300	1 306	1 297
5 ^{ème} décile	1 955	2 056	1 874	1 741	1 773	1 216	1 181	1 269	1 099	1 395	1 385	1 399
6 ^{ème} décile	2 195	2 310	2 076	1 867	1 889	1 373	1 339	1 395	1 261	1 510	1 491	1 517
7 ^{ème} décile	2 447	2 573	2 340	2 085	2 085	1 619	1 493	1 530	1 457	1 685	1 666	1 690
8 ^{ème} décile	2 719	2 860	2 612	2 311	2 352	1 841	1 735	1 796	1 680	1 854	1 854	1 854
9 ^{ème} décile	3 243	3 446	2 931	2 719	2 760	2 000	2 122	2 202	2 051	2 044	2 133	2 025

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

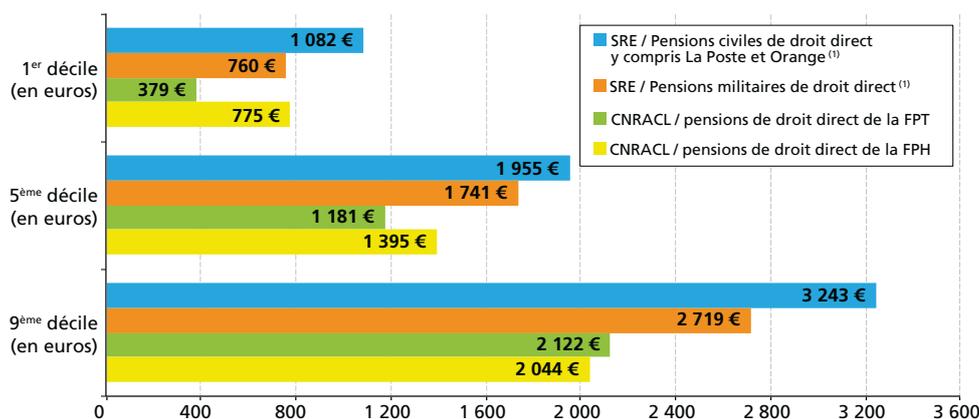
Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires.

Figure 5.3-8 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2013 hors pensions d'invalidité (en euros)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Lecture : 10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2013 sont d'un montant mensuel inférieur à 787 euros.

50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2013 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 374 euros.

10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2013 sont d'un montant mensuel supérieur à 2 021 euros.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires.

Figure 5.3-9 : Durée de cotisation et montant moyen brut des pensions des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 (flux)

Durée de cotisation à l'Ircantec ⁽¹⁾ (en années)	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2014	Part sur l'ensemble des liquidants en 2014 (en %)	Montant moyen de pension annuelle ⁽²⁾ (en €)
1 et moins	46 086	29,9	26
De 1 à 2 inclus	23 177	15,0	116
De 2 à 3 inclus	14 949	9,7	200
De 3 à 4 inclus	11 336	7,4	302
De 4 à 5 inclus	8 724	5,7	414
De 5 à 10 inclus	22 715	14,7	703
De 10 à 15 inclus	9 986	6,5	1 516
De 15 à 20 inclus	5 454	3,5	2 340
De 20 à 25 inclus	3 726	2,4	3 483
De 25 à 30 inclus	2 498	1,6	4 725
De 30 à 35 inclus	2 124	1,4	7 358
De 35 à 40 inclus	2 337	1,5	15 481
Plus de 40	899	0,6	21 547
Indéterminée ⁽³⁾	30	0,0	-
Total	154 041	100,0	1 000

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

(3) La durée de cotisation est inconnue pour ces agents.

NB : le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 6 années (pour les nouveaux pensionnés 2014), est assimilable à un régime de passage, et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable.

La mise en place du droit à l'information a provoqué ces dernières années une progression du nombre des liquidations à faible durée de cotisation : des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance formulent aujourd'hui une demande, même pour un faible montant. La part des liquidations pour les durées de moins d'un an atteint 29,9 % en 2014 (contre 29,2 % en 2013).

Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2014	58 217	95 824	154 041
Évolution 2014/2013 (en %)	3,6	0,5	1,6
Âge moyen à la liquidation	62,9	62,9	62,9
Évolution 2014/2013 (en %)	0,7	0,6	0,7
Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en années)	5,6	6,0	5,8
Évolution 2014/2013 (en %)	0,1	-2,3	-1,5
Montant moyen de la pension de droit direct ⁽²⁾ (en €)	1 356	783	1 000
Évolution 2014/2013 (en %)	1,0	-1,5	0,1

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

Note de lecture : En 2014, 154 041 personnes ont liquidé leur retraite de droit direct à l'Ircantec (hors élus), soit une progression de + 1,6 % par rapport à 2013.

Figure 5.3-11 : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 (flux)

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2014	Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en année)	Pension moyenne annuelle ⁽²⁾ (en €)
1946	Hommes	863	9,9	4 422
	Femmes	919	8,5	1 657
1947	Hommes	1 655	9,1	2 965
	Femmes	1 768	7,7	1 488
1948	Hommes	4 525	8,5	2 327
	Femmes	7 192	7,0	1 017
1949	Hommes	7 804	7,8	2 456
	Femmes	18 132	6,0	810
1950	Hommes	4 870	5,4	1 483
	Femmes	6 107	5,5	799
1951	Hommes	4 375	6,0	1 582
	Femmes	5 529	6,9	1 109
1952	Hommes	9 826	4,6	859
	Femmes	17 652	5,7	675
1953	Hommes	15 709	4,0	638
	Femmes	31 598	5,6	647
1954	Hommes	6 434	4,4	716
	Femmes	5 214	6,1	766
1955	Hommes	403	4,3	609
	Femmes	143	5,9	537

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2014, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : Les générations 1946 (68 ans) à 1955 (59 ans) représentent 98 % du flux total de départs en 2014. Les départs des générations 1956 et suivantes représentent 271 personnes seulement.

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

Thème - Retraite

5

5.3 Montant des pensions dans la fonction publique

Figure 5.3-12 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2013 et en 2014 (stock)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾				FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<i>Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit direct versées au cours de l'année</i>	1 493 463	1 514 724	383 847	385 880	69 163	69 172	494 153	515 523	482 424	496 000
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 001	2 006	1 668	1 662	1 728	1 741	1 214	1 215	1 316	1 321
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) ⁽³⁾	2 076	2 080	1 741	1 734	1 789	1 801	1 275	1 275	1 391	1 397
Hommes	2 276	2 280	1 775	1 769	1 893	1 905	1 409	1 409	1 531	1 534
Femmes	1 919	1 923	1 260	1 254	1 391	1 402	1 179	1 179	1 362	1 369
<i>Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit dérivé versées au cours de l'année⁽⁴⁾</i>	305 297	307 508	167 071	163 117	34 957	34 319	107 707	109 250	49 753	50 805
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	891	895	798	800	767	770	567	566	599	599
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros) ⁽³⁾	941	944	841	843	806	808	609	610	636	635
Hommes	822	830	640	639	586	597	528	530	606	607
Femmes	962	966	843	845	812	815	623	622	650	651

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

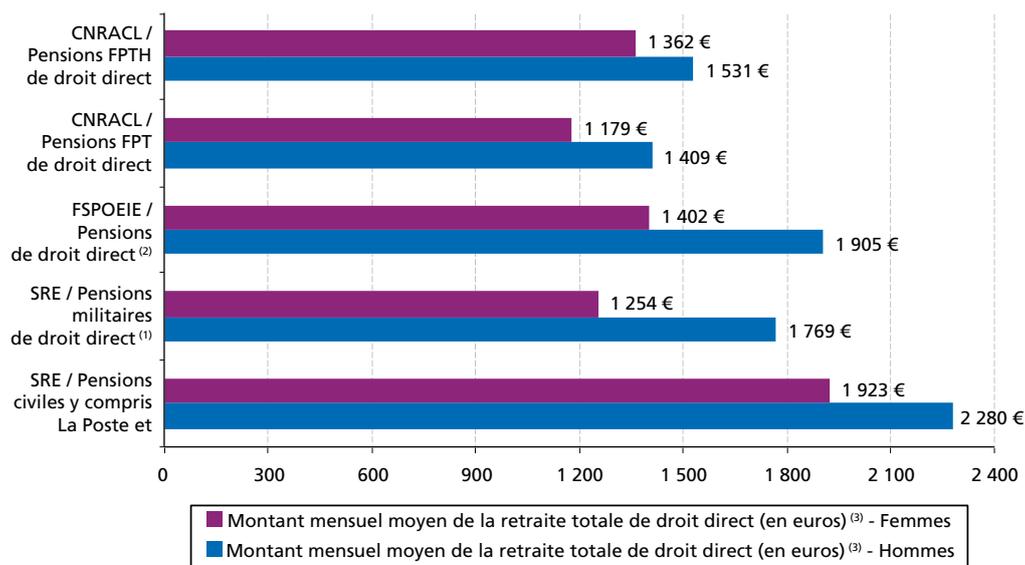
(1) Les effectifs des pensions sont y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires. Les autres indicateurs, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances. Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Au SRE, les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. A la CNRACL, les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte, dans les effectifs comme dans les indicateurs.

Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 (stock)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les montants, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Thème - Retraite

5

5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite

 **Figure 5.4-1 : Dépenses de pension du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE, en 2013 et 2014**

			2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2013 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange et allocations temporaires d'invalidité (ATI)	Montant (en millions d'euros)	40 664	41 411	1,8	4,7
	Pensions militaires	Montant (en millions d'euros)	9 533	9 564	0,3	1,7
	Pensions civiles et militaires de l'État	Montant (en millions d'euros)	50 197	50 975	1,5	4,1
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Pensions	Montant (en millions d'euros)	1 834	1 841	0,4	1,4
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Pensions de la FPT et de la FPH	Montant (en millions d'euros)	16 575	17 232	4,0	6,4

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE, ACCT jusqu'en 2005, INDIA-LOLF 2006-2011, Chorus depuis 2012.

 **Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE en 2013 et 2014**

	2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2011 (en %)
Dépenses (en millions d'euros)				
Pensions civiles (y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange)	40 501,2	41 268,0	1,9	3,0
Pensions militaires	9 532,8	9 564,0	0,3	1,4
Allocations temporaires d'invalidité (ATI)	143,1	143,0	-0,1	0,5
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	661,7	628,0	-5,1	-10,9
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	291,9	311,0	6,5	12,2
Transfert vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	200,5	228,0	13,7	-4,0
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop-perçus)	4,4	5,0	14,2	0,0
Total dépenses	51 335,5	52 147,0	1,6	2,5
Recettes (en millions d'euros)				
Cotisations salariales (y compris rachats d'année d'étude)	5 428,4	5 660,0	4,3	3,6
Contributions de l'État-employeur (budget général et budgets annexes), et ensemble des cotisations ATI	37 688,4	38 742,0	2,8	3,5
Contributions employeurs de La Poste et Orange ⁽¹⁾	2 028,9	1 901,0	-6,3	-1,3
Contributions Établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	5 733,5	5 803,0	1,2	7,0
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	92,3	69,0	-25,2	-27,9
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	15,1	1,0	-93,4	-82,3
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	533,7	581,0	8,9	-3,2
Autres recettes (dont subventions)	19,3	28,0	44,8	-61,1
Total recettes	51 539,7	52 785,0	2,4	3,1

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, et direction du Budget. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité (ATI).

(1) Y compris contributions exceptionnelles.

 **Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL en 2013 et 2014**

	2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2011 (en %)
Charges (en millions d'euros)				
Prestations sociales	16 700,9	17 355,1	3,9	5,0
Compensations	1 423,4	1 362,8	-4,3	-6,9
Transferts CNRACL - article 59	533,7	578,2	8,3	-4,8
Autres charges	106,8	153,5	43,7	9,8
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	103,1	106,3	3,1	2,7
Charges financières	1,3	0,1	-92,3	-20,6
Charges exceptionnelles	0,0	0,1	-	-41,5
Total charges	18 869,2	19 556,1	3,6	3,7
Produits (en millions d'euros)				
Cotisations et produits affectés	18 006,3	19 393,7	7,7	5,8
Compensations	0,0	31,1	-	-14,4
Transferts CNRACL - article 59	200,5	228,4	13,9	-16,1
Autres produits	356,2	333,4	-6,4	-1,8
Produits financiers	1,2	1,9	58,3	-33,6
Produits exceptionnels	200,0	0,0	-	-
Total produits	18 764,2	19 988,5	6,5	5,2
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	-105,0	432,4	-511,8	-204,9

Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

 **Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec en 2013 et 2014**

	2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2011 (en %)
Charges (en millions d'euros)				
Prestations sociales	2 437,1	2 583,1	6,0	5,9
Compensations versées ⁽¹⁾	31,5	5,4	-82,9	-
Transferts Ircantec ⁽²⁾	-44,5	21,5	-148,2	-40,1
Autres charges ⁽³⁾	27,2	27,1	-0,2	10,5
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	105,4	111,7	5,9	4,5
Charges financières	10,5	0,5	-95,2	-67,1
Total charges	2 567,2	2 749,2	7,1	4,6
Produits (en millions d'euros)				
Cotisations et produits affectés	2 851,6	3 038,6	6,6	6,8
Compensations reçues	164,3	136,6	-16,9	21,5
Autres produits ⁽⁴⁾	49,7	43,3	-13,0	17,9
Produits financiers	83,9	78,3	-6,7	53,9
Total produits	3 149,5	3 296,8	4,7	8,0
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	582,4	547,6	-6,0	37,1

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).

(1) Il s'agit des versements à l'AGIRC-ARRCO au titre de Pôle Emploi, qui ont cours depuis 2013.

(2) Les « transferts Ircantec » sont des transferts vers les régimes spéciaux au titre des validations de services de contractuels.

(3) Les autres charges comprennent principalement le prélèvement pour le fonds d'action sociale (FAS) et les dotations aux provisions (pour dépréciation des créances).

(4) Les autres produits comprennent principalement les produits du fonds d'action sociale (FAS), les reprises de provisions et les profits sur dettes prescrites.

Thème - Retraite

5

5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite

 **Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2013 et 2014**

		2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2006 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Taux de cotisation salarié (en %)	8,76	9,14	4,3	1,9
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (en %) : ministères ⁽¹⁾	71,78	74,28	3,5	5,1
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles (en %) : opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	74,28	74,28	0,0	10,7
	Taux de contribution employeur pour les pensions militaires (en %)	126,07	126,07	0,0	2,9
	Taux de contribution employeur pour l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) (en %)	0,32	0,32	0,0	0,8
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Taux de cotisation salarié (en %)	8,76	9,14	4,3	1,9
	Taux de cotisation employeur (en %)	33,23	33,87	1,9	4,4
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Taux de cotisation salarié (en %)	8,76	9,14	4,3	1,9
	Taux de cotisation employeur (en %)	28,85	30,40	5,4	1,4

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) En 2013, le taux de contribution des ministères a été de 74,28 % de janvier à novembre et de 44,28 % en décembre.

 **Figure 5.4-6 : Évolution du ratio démographique du SRE (pensions civiles uniquement), de la CNRACL, du FSPOEIE et de l'Ircantec au 31 décembre de l'année, en 2013 et 2014**

Au 31 décembre de :		2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2005 (en %)	
SRE (fonction publique de l'État) - Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Nombre de cotisants	1 752 000	1 735 000	-1,0	-2,3	
	Nombre de pensionnés ⁽¹⁾	1 798 760	1 821 982	1,3	2,4	
	Ratio démographique ⁽²⁾	0,97	0,95	-2,2	-4,6	
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Nombre de cotisants	37 108	34 602	-6,8	-5,0	
	Nombre de pensionnés total	104 120	103 487	-0,6	-0,6	
	dont pensionnés en état d'avances ⁽³⁾	2 336	1 658	-29,0	-4,2	
	Ratio démographique ⁽²⁾	0,37	0,35	-7,1	-4,1	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Nombre de cotisants ⁽⁴⁾	FPT	1 380 325	1 386 758	0,5	2,8
		FPH	841 378	841 497	0,0	0,8
	Nombre de pensionnés	FPT	601 860	624 773	3,8	4,5
		FPH	532 177	546 805	2,7	4,3
	Ratio démographique ⁽²⁾	1,97	1,92	-2,5	-2,3	
Ircantec	Nombre de cotisants	2 864 929	nd	nd	nd	
	Nombre de pensionnés	1 923 862	nd	nd	nd	
	Ratio démographique ⁽²⁾	1,49	nd	nd	nd	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Pour l'Ircantec : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).

(1) Y compris pensionnés La Poste et Orange, et hors bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) seule.

(2) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre.

(3) Les pensions en « état d'avances » du FSPOEIE sont des pensions dont le dossier est en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée. Les données ne sont disponibles qu'à partir de 2004.

(4) Concernant 2014, l'effectif des cotisants à la CNRACL est provisoire, l'ensemble des déclarations individuelles n'ayant pas encore été traité à l'heure où est réalisé ce tableau.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Dépenses de personnel et rémunérations

6

Dépenses de personnel dans la fonction publique **6.1**

Évolution du traitement indiciaire **6.2**

Rémunérations dans les trois versants
de la fonction publique **6.3**

Rémunérations dans la fonction publique de l'État **6.4**

Vertical line on the right side of the page.

Présentation

Les rémunérations et les dépenses de personnel peuvent être appréhendées à partir de diverses sources d'information.

D'une part en masse, les dépenses de personnel peuvent être suivies dans la fonction publique d'État à partir des documents budgétaires, et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des fiches 6.3 et 6.4.

Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon

une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble des pays de l'Union faisant l'objet d'une méthodologie décrite dans un règlement.

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Dans l'Union européenne, les comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht et dans des procédures de contrôle particulières.

Schéma : Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées, et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances (Lolf) du 1^{er} août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des établissements publics). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et Orange (anciennement France Télécom) sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lolf, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence, la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Dépenses de personnel : (voir définitions)

Prestations sociales : (voir définitions) ; les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

Dépenses indexées : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de « frais de personnel » et pour les établissements publics de santé de « charges de personnel ». Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et les prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Les prélèvements sociaux obligatoires à la charge de l'agent et l'indice minimum de traitement

Dans la fonction publique, le **salaire brut (voir définitions)** est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du fonctionnaire :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010 puis 8,12 % en 2011 et 8,39 % en 2012, ce taux augmentant chaque année par paliers de 0,27 point selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010). De surcroît, le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariales et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ».

Ainsi, la retenue pour pension civile s'est établie à 8,76 % en 2013, et à 9,14 % en 2014. Elle est de 9,54 % en 2015 ;

- la CSG déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;

- la CSG non déductible 2,4 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis ;

- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;

- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut.

- la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFP.

Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au **salaire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le salaire brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Le traitement afférent à cet indice est le traitement minimum qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

Pour **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Les sources de progression des rémunérations dans la fonction publique

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique :

- les **mesures générales** concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par exemple, revalorisation du point fonction publique (la dernière revalorisation de 0,5 % est intervenue le 1^{er} juillet 2010).

- les **mesures catégorielles** concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois. La revalorisation du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire à compter du 1^{er} janvier 2014 et du 1^{er} janvier 2015 (Décrets

n° 2013-1256 et n° 2013-1257) ; et l'harmonisation et convergence, en novembre 2014, des montants de l'indemnité spécifique de service servie aux corps techniques de la catégorie B (ministère de l'écologie) en conséquence de la fusion de certains corps techniques et de leur adhésion au nouvel espace statutaire (Décret n° 2014-1404) en sont deux exemples. Il peut également s'agir d'attribution de points d'indice majorés sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme celle survenue au 1^{er} janvier 2013.

- Les **mesures individuelles** s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à la notion de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

Elles se décomposent en des mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) ; et des mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines (par exemple : changement de grade ou de corps) ;

Les indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations sont :

- le **salaire moyen par tête (SMPT)** : voir définitions.
- la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** : voir définitions
- l'**indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)** : voir définitions.

Les évolutions de salaire sont calculées en euros courants et en euros constants. Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation y compris tabac.

L'évolution du **salaire moyen par tête (SMPT)** prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période, et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). L'évolution du SMPT prend en compte notamment :

- l'évolution du salaire à structure constante et les effets de structure : dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en pondérant l'évolution du salaire moyen par corps, grade et échelon par les effectifs de corps, grade et échelon observés l'année initiale.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du SMPT et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

- les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place (dit GVT positif). Il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. En raison des changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État depuis 2009, l'effet de carrière n'est actuellement plus évalué.

- les effets d'entrée / sortie qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants souvent plus jeunes, pèsent négativement sur le salaire moyen. Cet effet, appelé GVT négatif, peut avoir un impact positif ou négatif sur l'évolution du SMPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la

valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'impacter le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

L'Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI) et l'Indice de Traitement Net-Grille Indiciaire (ITN-GI) : dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes), et d'autre part de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des fonctionnaires des ministères. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

Dépenses de personnel dans la fonction publique 6.1

6

 **Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format LOLF en 2014**
[en milliards d'euros]

Catégories et sous-catégories	2013	2014	dont ministère de la Défense	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2008 (en %)
Rémunérations d'activité	69,049	69,266	10,101	0,31	-0,89
Traitement brut	51,558	51,685	6,307	0,25	-1,39
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,189	0,198	0,031	4,60	-1,58
Indemnité de résidence	1,186	1,169	0,297	-1,43	0,44
Supplément familial de traitement	0,904	0,914	0,183	1,07	0,01
Majorations	1,159	1,157	0,088	-0,20	-0,34
Indemnités indexées	8,781	8,750	2,329	-0,36	-1,36
Indemnités non indexées	5,272	5,391	0,866	2,25	5,52
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,004	0,000	-	-
Cotisations et contributions sociales	49,777	50,741	9,155	1,94	1,94
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	38,647	39,621	7,758	2,52	2,86
CAS pensions civils + ATI ⁽¹⁾	27,909	29,063	0,614	4,13	2,86
CAS pensions militaires ⁽¹⁾	9,406	9,296	6,066	-1,17	2,76
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,332	1,262	1,078	-5,24	3,64
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	79,81	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,348	0,355	0,055	1,92	-0,38
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,300	0,286	0,221	-4,49	0,68
Cotisations retraites autres	1,469	1,490	0,035	1,43	6,25
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,263	5,287	0,638	0,45	-2,17
FNAL + CNAF + CSA	3,115	3,053	0,375	-2,01	-1,62
Autres ^{(2) (3)}	0,634	0,650	0,073	2,49	-1,17
Prestations sociales et allocations diverses	0,770	0,758	0,309	-1,67	-8,44
Prestations sociales ⁽³⁾	0,103	0,100	0,019	-2,30	-0,59
Remboursement transport	0,083	0,086	0,010	4,07	1,04
Capital-décès	0,040	0,039	0,005	-3,42	-4,50
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA ⁽⁴⁾	0,067	0,066	0,064	-1,45	2,22
Dont CFA	0,000	0,000	0,000	-	-
Congé de longue durée (CLD) ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,344	0,336	0,149	-2,35	1,91
Accidents du travail ⁽³⁾	0,114	0,114	0,061	-0,54	-2,80
Autres	0,019	0,016	0,002	-14,61	-38,24
Total des dépenses de personnel (titre 2)	119,597	120,765	19,565	0,98	0,16
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	53,240	54,055	-	1,53	3,73
Budget de l'État	298,648	292,003	292,003	-2,23	0,81
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	40,0	41,4	6,7	-	-

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général.

NB : l'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale «Pensions» a été créé par la LOLF. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

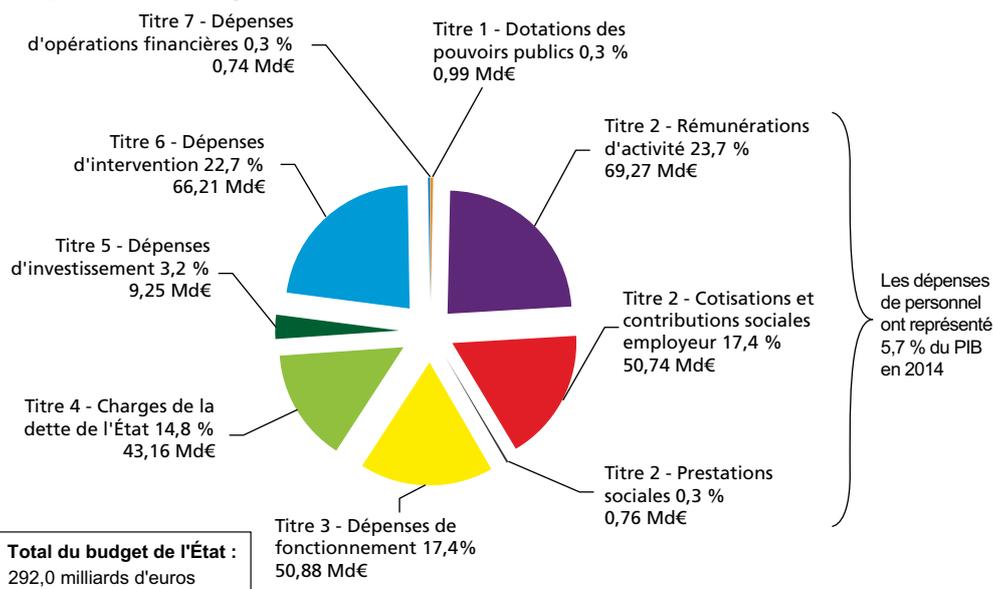
(5) A compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6

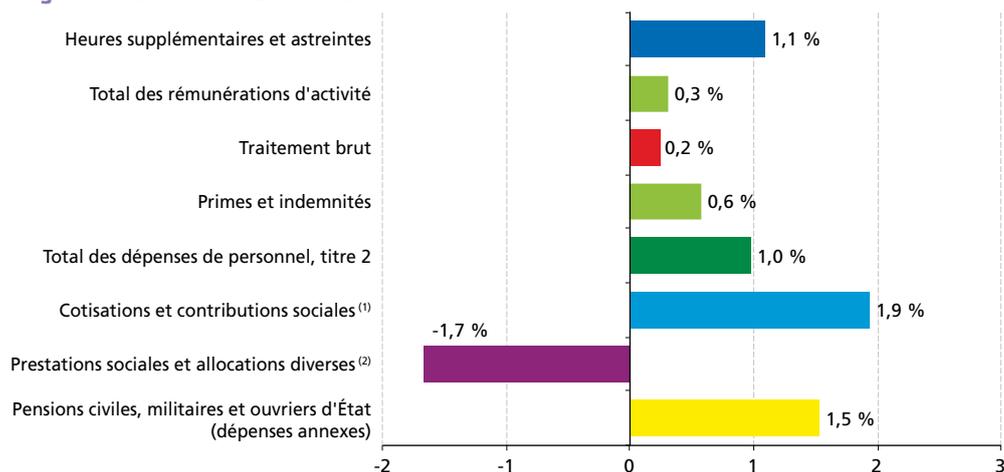
6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2014



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Périmètre : budget général.

Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2013 et 2014



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Périmètre : budget général.

(1) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(2) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions. A compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

Dépenses de personnel dans la fonction publique 6.1

6

 **Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État en 2013 et 2014**
[en milliards d'euros]

	2013	2014	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2009 (en %)
Rémunérations principales :	53,114	53,220	0,20	-1,24
Fonctionnaires	38,216	38,437	0,58	-1,23
Stagiaires	⁽¹⁾ nd	⁽¹⁾ nd	⁽¹⁾ nd	⁽¹⁾ nd
Contractuels ⁽²⁾	2,524	2,611	3,44	0,28
Ouvriers d'État	0,700	0,649	-7,31	-1,10
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,812	3,843	0,80	-0,25
Militaires	7,197	7,027	-2,36	-0,35
Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,299	0,280	-6,61	-4,29
Autres rémunérations	0,364	0,374	2,57	19,25
Charges connexes à la rémunération principale :	4,982	5,030	0,96	0,78
Supplément familial de traitement	0,904	0,914	1,07	0,17
Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,684	1,652	-1,92	-0,18
Heures supplémentaires et astreintes	1,534	1,551	1,10	1,62
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,062</i>	<i>0,058</i>	<i>-6,45</i>	<i>0,35</i>
<i>heures supplémentaires effectives</i>	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd
<i>heures supplémentaires-années</i>	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd
<i>heures d'interrogation</i>	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd
<i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i>	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd	⁽³⁾ nd
<i>astreintes</i>	<i>0,049</i>	<i>0,053</i>	<i>8,16</i>	<i>0,77</i>
<i>autres</i>	<i>1,422</i>	<i>1,440</i>	<i>1,27</i>	<i>88,19</i>
NBI	0,189	0,198	4,60	-1,53
Autres charges connexes	0,670	0,715	6,68	2,85
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,080</i>	<i>0,132</i>	<i>64,98</i>	<i>3,14</i>
Primes et indemnités :	10,954	11,017	0,57	0,62
Personnels civils :				
Indemnités interministérielles ⁽⁴⁾ indexées sur le point	1,532	1,529	-0,17	-3,18
Indemnités interministérielles ⁽⁴⁾ non indexées sur le point	0,828	0,850	2,64	25,68
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)/RIFSEEP</i>	<i>0,621</i>	<i>0,644</i>	<i>3,72</i>	<i>93,10</i>
Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,330	2,323	-0,28	-2,31
Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,780	2,848	2,45	3,21
Personnels militaires :				
Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,134	1,099	-3,05	-0,90
Indemnités de sujétions spéciales	1,607	1,617	0,64	-0,22
Primes de qualification et de technicité	0,718	0,723	0,75	-0,22
Autres indemnités	0,026	0,023	-12,57	-16,63
Non réparti	0,000	0,004	-	-
Total rémunérations d'activité	69,049	69,266	0,31	-0,82

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général.

NB : le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

(1) A compter de 2012, il n'est plus possible, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celles des fonctionnaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes.

(3) A compter de 2012, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, seules les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les astreintes sont distinguées du reste des heures supplémentaires.

(4) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

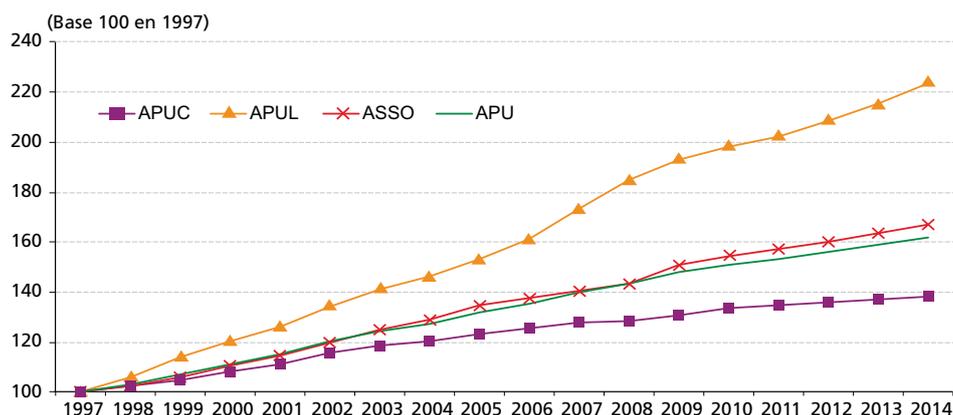
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale de 1997 à 2014



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.
 APUL : Administrations publiques locales.
 ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.
 APU : Ensemble des administrations publiques.
 NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové, Les données 2013 sont des données semi-définitives, et les données 2014 des données provisoires (voir insee.fr).

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale en 2013 et 2014

Dépenses de rémunération	2013 *			2014 **			Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2009 (en %)
	En milliards d'euros	En part du PIB (en %)	En part dans les dépenses totales (en %) ⁽⁴⁾	En milliards d'euros	En part du PIB (en %)	En part dans les dépenses totales (en %) ⁽⁴⁾		
Administrations publiques centrales ⁽¹⁾	136,0	6,4	27,9	136,7	6,4	27,6	0,5	1,1
dont État	118,9	5,6	26,1	119,3	5,6	25,8	0,3	0,2
Administrations publiques locales ⁽²⁾	74,8	3,5	29,7	77,8	3,6	30,9	3,9	3,0
dont collectivités locales	60,1	2,8	26,1	62,5	2,9	27,2	4,0	3,2
Administrations de sécurité sociale ⁽³⁾	62,4	3,0	11,1	63,7	3,0	11,1	2,1	2,1
dont hôpitaux	52,4	2,5	59,4	53,7	2,5	59,6	2,4	2,4
Toutes administrations publiques	273,3	12,9	22,6	278,2	13,0	22,7	1,8	1,8

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
 NB : les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.
 * : Résultats semi-définitifs
 ** : Résultats provisoires
 NB : les séries de comptes nationaux présentés dans ce tableau sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr), elles diffèrent de celles publiées dans la précédente édition du Rapport annuel.
 (1) État et divers organismes d'administration centrale.
 (2) Collectivités locales et divers organismes d'administration locale.
 (3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).
 (4) En part dans les dépenses totales de l'administration concernée.

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre de 2013 à 2015
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2013	2014*	2015**	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2003 (en %)
Régions	3,06	3,19	3,29	4,0	17,9
Départements	11,83	12,15	12,34	2,7	8,0
Communes	35,01	36,41	nd	4,0	3,1
Groupements à fiscalité propre ⁽²⁾	6,72	7,21	nd	7,1	8,9
Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	56,63	58,95	nd	4,1	5,0
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre ⁽³⁾	234,30	233,37	nd	-0,4	4,0

Sources : DGCL et DGFIP.

Note de lecture : En 2013, les dépenses de personnel des régions s'élevaient à 3,06 milliards d'euros. Elles ont progressé de 3,2 % par rapport à 2012.

* : Résultats provisoires.

** : Estimations à partir des budgets primitifs 2014 et 2015.

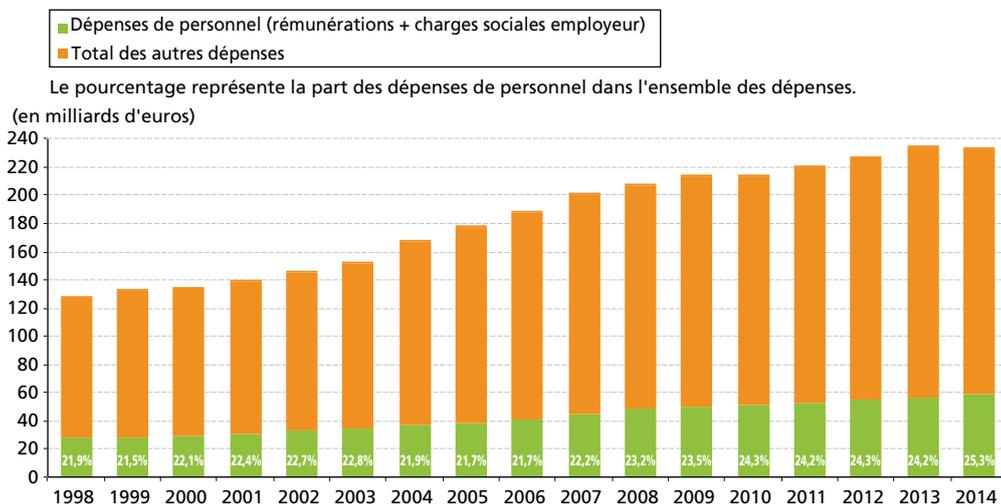
(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRA, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre de 1998 à 2014



Sources : DGCL et DGFIP.

NB : Résultats 2014 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRA, etc.). Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Les groupements à fiscalité propre regroupe les métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

 **Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé en 2013 et 2014**
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel	2013*	2014**	Évolution 2014/2013 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2014/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	21,549	21,969	1,9	2,4
Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾	6,393	6,594	3,1	4,9
Charges de sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾	9,938	10,353	4,2	3,8
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,579	2,630	2,0	2,9
Autres charges ⁽³⁾	2,194	2,249	2,5	4,9
Ensemble des charges de personnel	42,653	43,795	2,7	3,2
Dépenses totales	66,175	68,997	4,3	3,7

Sources : DGOS et DGFIP.

* : Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

** : Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des établissements publics de santé.

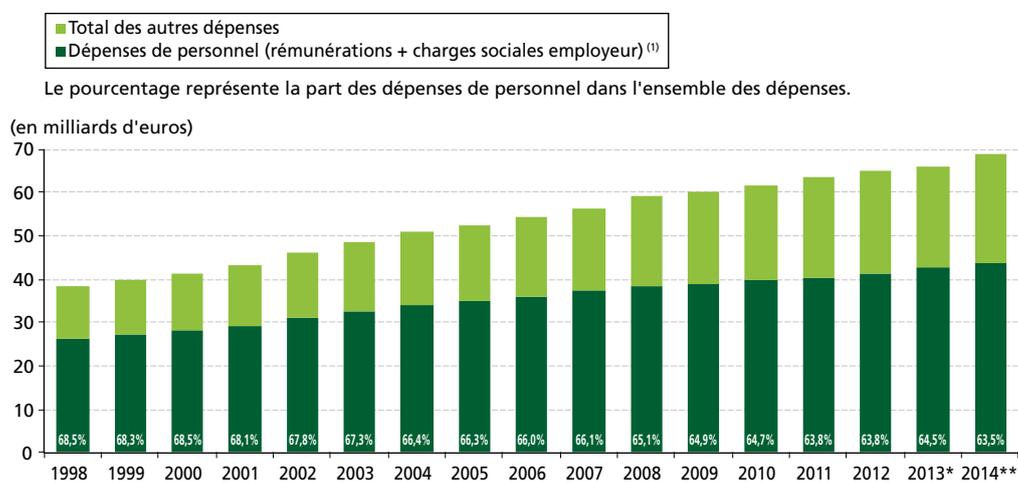
(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés.

Note de lecture : En 2014, les rémunérations du personnel non médical s'élevaient à 21,969 milliards d'euros (données provisoires). Elles ont progressé de 1,9 % par rapport à 2013.

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2014



Sources : DGOS et DGFIP.

* : Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

** : Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des établissements publics de santé.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes	Observations
			En francs	En euros		
1996		0,00 %	32 244	4 915,57		
1997	1 ^{er} mars	0,50 %	32 405	4 940,11		
	1 ^{er} octobre	0,50 %	32 567	4 964,81		
1998 et 1999	1 ^{er} avril	0,80 %	32 828	5 004,60		Années couvertes par l'accord salarial du 10 février 1998
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
	1 ^{er} novembre	0,50 %	32 990	5 029,29		
	1 ^{er} avril	0,50 %	33 155	5 054,45	1	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 ⁽¹⁾
2000	1 ^{er} décembre	0,80 %	33 419	5 094,69	1	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} décembre	0,50 %	33 586	5 120,15		
2001	1 ^{er} mai	0,50 %	33 754	5 145,76	1 à 5	Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350.
	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263
	1 ^{er} novembre	0,70 %	33 990	5 181,74		
2002	1 ^{er} mars	0,60 %		5 212,84		
	1 ^{er} décembre	0,70 %		5 249,33		
2003		0,00 %		5 249,33		
2004	1 ^{er} janvier	0,50 %		5 275,58		
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262
2005	1 ^{er} février	0,50 %		5 301,96		
	1 ^{er} juillet	0,50 %		5 328,47	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274
	1 ^{er} novembre	0,80 %		5 371,10		
2006	1 ^{er} juillet	0,50 %		5 397,95	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1 ^{er} novembre				1	Attribution d'1 point uniforme
	1 ^{er} février	0,80 %		5 441,13		
2007	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282
	1 ^{er} mars	0,50 %		5 468,34		
2008	1 ^{er} mai				1 à 5	L'indice minimum de la fonction publique est porté à l'IM 288. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289
	1 ^{er} octobre	0,30 %		5 484,75		
2009	1 ^{er} juillet	0,50 %		5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294
	1 ^{er} octobre	0,30 %		5 528,71		
2010	1 ^{er} juillet	0,50 %		5 556,35		
2011	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298
	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	1 à 7	Attribution de points d'indice : 7 points de l'IM 295 à l'IM 299, 6 points à l'IM 300, 5 points à l'IM 301, 4 points à l'IM 302, 3 points à l'IM 303, 2 points aux IM 304 et 305, 1 point à l'IM 306
2012	1 ^{er} juillet	0,00 %		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 6 points de l'IM 302 à l'IM 308, 5 points à l'IM 309, 4 points à l'IM 310 et 311, 3 points à l'IM 312 et 313, 2 points à l'IM 314, 1 point à l'IM 315
	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 1 point de l'IM 308 à l'IM 313

Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : hors La Poste et France Télécom.

(1) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.2 Évolution du traitement indiciaire

 Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} janvier 1998	6,01	1 015,87 ⁽¹⁾	807,51 ⁽¹⁾	233	964,00 ⁽³⁾	815,06
				233	1 015,87 ⁽⁴⁾	862,99
1 ^{er} juillet 1998	6,13	1 036,22 ⁽¹⁾	821,10 ⁽¹⁾	249	1 038,46	878,01
1 ^{er} janvier 1999	6,13	1 036,22 ⁽¹⁾	818,51 ⁽¹⁾	249	1 038,58	882,34
1 ^{er} juillet 1999	6,21	1 049,11 ⁽¹⁾	828,69 ⁽¹⁾	252	1 061,44	897,46
1 ^{er} janvier 2000	6,21	1 049,11 ⁽¹⁾	828,69 ⁽¹⁾	253	1 074,13	908,18
1 ^{er} juillet 2000	6,41	1 082,60 ⁽¹⁾	855,14 ⁽¹⁾	253	1 074,13	906,65
				253	1 082,60 ⁽⁴⁾	916
1 ^{er} janvier 2001	6,41	1 082,60 ⁽¹⁾	836,34 ⁽¹⁾	253	1 079,50 ⁽³⁾	912,72
				253	1 082,60 ⁽⁴⁾	915,58
1 ^{er} juillet 2001	6,67	1 126,40 ⁽¹⁾	890,98 ⁽¹⁾	261	1 119,20 ⁽³⁾	946,29
					1 126,40 ⁽⁴⁾	952,93
1 ^{er} janvier 2002	6,67	1 011,64	801,22	261	1 127,03	952,9
1 ^{er} juillet 2002	6,83	1 035,88	819,38	261	1 133,79	958,62
1 ^{er} janvier 2003	6,83	1 035,88	816,27	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} juillet 2003	7,19	1 090,51	859,32	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} janvier 2004	7,19	1 090,51	859,32	261	1 147,43	970,15
1 ^{er} juillet 2004	7,61	1 153,76	912,73	263	1 156,23	975,73
1 ^{er} juillet 2005	8,03	1 217,88	959,71	275	1 221,11	1 030,49
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37
1 ^{er} janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,70	309	1 430,76	1 187,53
1 ^{er} janvier 2015	9,53	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81

Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

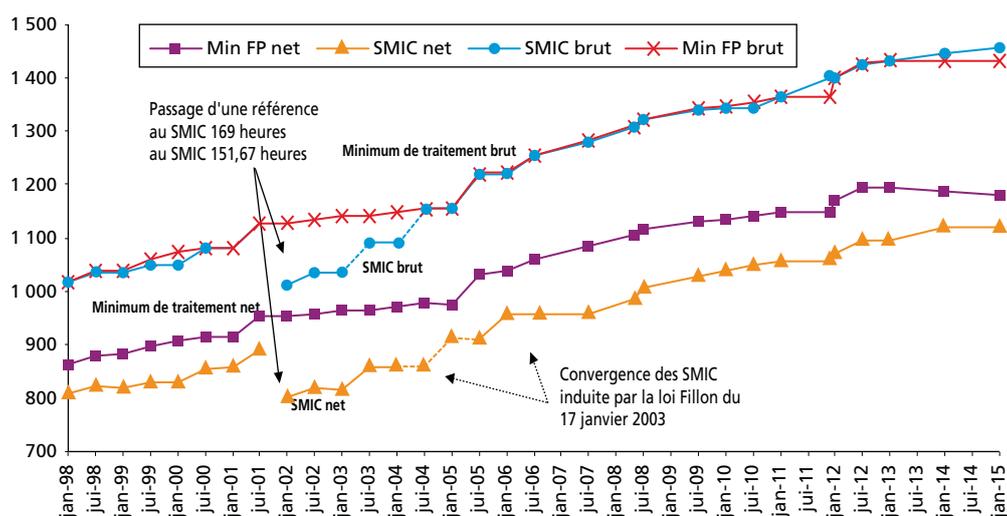
(1) Calculé sur la base hebdomadaire de travail de 39 heures (169 heures mensuelles). Depuis le 1^{er} janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

(2) Traitement minimum des fonctionnaires en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) Hors indemnité différentielle instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

(4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.

Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence
[en euros]



Source : DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour le SMIC : secteur privé.

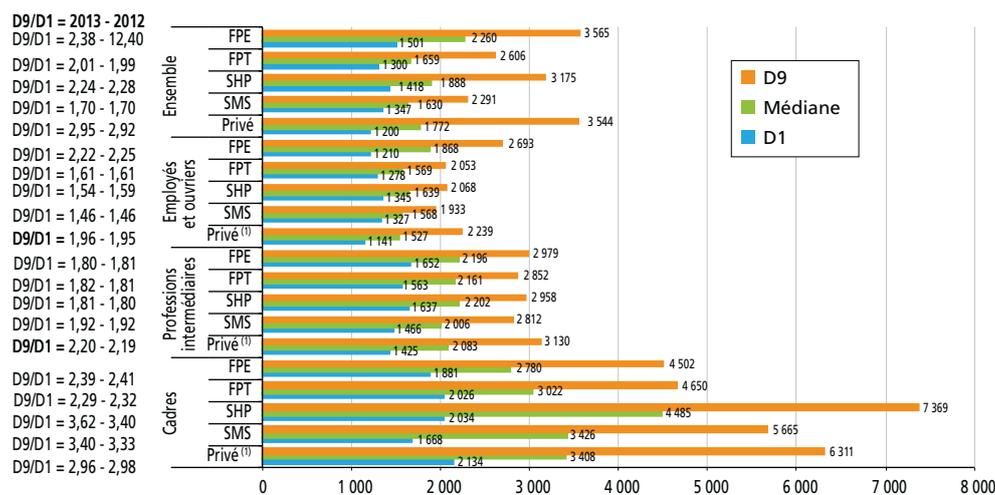
Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2013
[en euros]



Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : pour le SHP (hors stagiaires), la catégorie « cadres » comprend les médecins, pharmaciens et psychologues ainsi que les cadres de direction ; la catégorie « professions intermédiaires » comprend les professions soignantes, sociales et administratives ; la catégorie « employés et ouvriers » comprend les agents de service et les employés.

(1) Ces données sont issues d'une exploitation au 1/12^e des DADS (les autres données présentées sont issues d'une exploitation des DADS complètes).

Figure 6.3-2 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens (*) en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique
[en euros courants]

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPE (Ministères)		FPT		Secteur hospitalier public	
	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)
Salaires nets en EQTP annualisé ⁽¹⁾	0,1	2 469	0,2	2 517	0,8	1 851	0,6	2 243
Salaires nets des temps complets ⁽²⁾	0,0	2 538	0,2	2 553	0,6	1 896	0,6	2 214

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

(1) voir Définitions et méthodes.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Évolutions 2013/2012 en euros courants (en %)			
	Femmes	Hommes	Ensemble	<i>dont ministères</i>	Femmes	Hommes	Ensemble	<i>dont ministères</i>
Ensemble 3 versants FP								
FPE (Ministères et établissements publics)	2 308	2 706	2 469	2 517	0,2	0,2	0,1	0,2
Cadres	2 840	3 295	3 054	3 033	0,1	0,0	0,0	-0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 389	3 827	3 625	4 021	0,5	0,3	0,3	0,4
Professions intermédiaires	2 193	2 438	2 267	2 324	0,1	0,0	0,0	0,1
Employés, ouvriers	1 792	2 130	1 949	2 068	0,5	0,3	0,3	0,5
FPT	1 769	1 963	1 851		1,0	0,5	0,8	
Cadres	2 987	3 522	3 229		1,1	0,7	0,8	
Professions intermédiaires	2 156	2 286	2 201		1,5	0,7	1,2	
Employés, ouvriers	1 551	1 737	1 631		0,5	0,3	0,4	
Secteur hospitalier public	2 104	2 707	2 243		0,6	0,9	0,6	
Cadres	4 071	5 319	4 683		0,9	1,4	1,0	
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 219	5 530	4 866		1,4	1,8	1,4	
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 265	4 089	3 657		-0,5	0,5	-0,2	
Professions intermédiaires	2 254	2 364	2 271		-0,2	-0,2	-0,2	
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 283	2 371	2 296		-0,1	-0,1	-0,1	
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 018	2 333	2 093		-0,4	-0,5	-0,4	
Employés, ouvriers	1 667	1 699	1 674		0,4	-0,2	0,2	
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 676	1 731	1 684		0,4	0,1	0,3	
<i>ouvriers</i>	1 551	1 667	1 638		0,0	-0,6	0,1	
Secteur social et médico-social	1 743	1 906	1 773		0,9	1,7	1,0	
Cadres	3 174	4 177	3 536		2,7	3,7	3,1	
Professions intermédiaires	2 113	2 131	2 117		0,4	1,4	0,6	
Employés, ouvriers	1 611	1 630	1 614		0,7	0,7	0,7	
Secteur privé	1 934	2 389	2 202		0,9	0,5	0,6	
Cadres ⁽¹⁾	3 482	4 403	4 091		0,5	-0,2	0,0	
Professions intermédiaires ⁽¹⁾	2 058	2 388	2 245		0,7	0,6	0,6	
Employés, ouvriers ⁽¹⁾	1 534	1 716	1 639		0,9	0,4	0,6	

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

(1) Ces données sont issues d'une exploitation au 1/12^e des DADS (les autres données présentées sont issues d'une exploitation des DADS complètes).

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 6.3

6

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens (*) des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2013 (1^{ère} partie)

		FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
		Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)
Ensemble des titulaires		100,0	2 627	100,0	1 915	100,0	2 067	100,0	1 882
Catégorie A	Ensemble	64,4	2 883	9,1	3 260	25,8	2 471	8,5	2 941
	-30 ans	4,4	2 027	0,3	2 170	5,8	1 884	0,9	1 939
	30-39 ans	17,6	2 377	1,9	2 719	8,4	2 194	2,1	2 448
	40-49 ans	20,8	2 860	2,7	3 205	6,2	2 681	2,4	2 767
	50-59 ans	17,1	3 355	3,3	3 520	4,7	3 186	2,5	3 556
	60 ans et +	4,4	4 046	0,9	3 899	0,7	3 899	0,5	4 531
Catégorie B	Ensemble	19,3	2 400	14,2	2 284	24,2	2 321	15,3	2 158
	-30 ans	1,1	1 897	0,5	1 775	2,1	1 776	1,0	1 681
	30-39 ans	5,2	2 190	3,2	2 016	5,3	2 009	4,0	1 873
	40-49 ans	6,0	2 434	4,8	2 288	7,3	2 351	4,8	2 180
	50-59 ans	5,8	2 585	4,8	2 472	8,7	2 584	4,9	2 413
	60 ans et +	1,2	2 698	0,8	2 534	0,9	2 637	0,7	2 492
Catégorie C	Ensemble	16,1	1 880	76,7	1 689	50,0	1 736	76,1	1 708
	-30 ans	0,8	1 709	4,9	1 544	4,6	1 571	6,5	1 578
	30-39 ans	2,8	1 776	15,2	1 652	11,3	1 641	15,8	1 658
	40-49 ans	5,2	1 850	26,9	1 689	16,8	1 722	28,8	1 716
	50-59 ans	6,1	1 950	26,0	1 729	16,1	1 854	23,3	1 764
	60 ans et +	1,2	2 018	3,9	1 743	1,2	1 884	1,7	1 780
Femmes titulaires		100,0	2 452	100,0	1 834	100,0	2 057	100,0	1 852
Catégorie A	Ensemble	67,4	2 641	9,9	3 004	27,1	2 400	8,3	2 728
	-30 ans	5,5	1 985	0,3	2 132	6,5	1 880	1,1	1 937
	30-39 ans	20,3	2 262	2,2	2 605	9,0	2 178	2,2	2 368
	40-49 ans	21,9	2 668	2,9	2 986	6,4	2 644	2,5	2 678
	50-59 ans	16,3	3 089	3,6	3 224	4,6	3 089	2,2	3 310
	60 ans et +	3,5	3 627	0,9	3 478	0,6	3 488	0,4	4 014
Catégorie B	Ensemble	15,1	2 328	15,9	2 204	25,3	2 303	14,2	2 156
	-30 ans	0,8	1 831	0,7	1 729	2,2	1 768	1,0	1 682
	30-39 ans	3,3	2 091	3,8	1 976	5,5	1 997	3,7	1 870
	40-49 ans	4,3	2 297	5,4	2 228	7,7	2 339	4,4	2 195
	50-59 ans	5,4	2 501	5,1	2 373	9,0	2 563	4,5	2 416
	60 ans et +	1,3	2 627	0,9	2 441	0,9	2 593	0,6	2 493
Catégorie C	Ensemble	17,3	1 828	74,2	1 599	47,5	1 730	77,4	1 702
	-30 ans	0,8	1 657	4,3	1 488	4,7	1 573	6,9	1 577
	30-39 ans	2,6	1 708	13,8	1 570	11,1	1 646	16,2	1 660
	40-49 ans	5,2	1 763	26,4	1 598	16,0	1 720	29,3	1 712
	50-59 ans	7,3	1 902	25,4	1 625	14,7	1 845	23,3	1 751
	60 ans et +	1,5	1 986	4,4	1 662	1,0	1 851	1,7	1 760

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens (*) des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2013 (2^{ème} partie)

		FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
		Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)
Hommes titulaires		100,0	2 875	100,0	2 023	100,0	2 108	100,0	2 025
Catégorie A	Ensemble	60,1	3 267	8,0	3 673	20,7	2 892	9,3	3 848
	-30 ans	2,9	2 140	0,2	2 265	3,1	1 921	0,4	1 970
	30-39 ans	13,8	2 614	1,5	2 940	5,8	2 293	1,5	3 017
	40-49 ans	19,3	3 169	2,5	3 540	5,4	2 858	2,3	3 224
	50-59 ans	18,3	3 689	2,9	3 995	5,1	3 532	3,8	4 236
	60 ans et +	5,7	4 407	1,0	4 389	1,3	4 668	1,4	5 188
Catégorie B	Ensemble	25,3	2 460	11,9	2 421	19,6	2 411	20,7	2 162
	-30 ans	1,5	1 947	0,3	1 909	1,6	1 819	0,8	1 672
	30-39 ans	7,9	2 249	2,5	2 096	4,3	2 066	5,2	1 882
	40-49 ans	8,4	2 533	4,0	2 394	5,4	2 422	6,7	2 132
	50-59 ans	6,4	2 688	4,4	2 623	7,3	2 682	6,9	2 407
	60 ans et +	1,1	2 814	0,8	2 670	1,0	2 791	1,1	2 491
Catégorie C	Ensemble	14,3	1 970	80,0	1 797	59,7	1 757	70,0	1 741
	-30 ans	0,9	1 769	5,5	1 602	4,1	1 560	4,2	1 588
	30-39 ans	3,0	1 858	17,0	1 739	12,2	1 622	14,0	1 646
	40-49 ans	5,1	1 976	27,5	1 804	20,1	1 729	26,5	1 735
	50-59 ans	4,4	2 060	26,8	1 857	21,5	1 879	23,5	1 823
	60 ans et +	0,7	2 111	3,2	1 889	1,9	1 957	1,8	1 871

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 6.3

6

 **Figure 6.3-5 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique (en %)**

	Évolution annuelle moyenne 2008/1998	2009	2010	2011	2012	2013
FPE (ministères)						
SMPT brut	2,2	2,1	2,2	1,7	1,4	0,5
SMPT net	2,2	2,1	2,2	1,6	1,0	0,2
FPE (ministères et établissements publics)						
SMPT brut			2,9	2,2	1,6	0,5
SMPT net			2,9	2,0	1,2	0,1
FPT						
SMPT brut		2,5	1,3	1,5	1,7	1,1
SMPT net		3,0	1,4	1,3	1,4	0,8
Secteur hospitalier public (SHP)						
SMPT brut		-0,1	1,0	1,8	1,7	1,0
SMPT net		0,5	0,9	1,5	1,4	0,6

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Salariés à temps complet des collectivités locales jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Salariés à temps complet jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

 **Figure 6.3-6 : Évolution annuelle en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique (en %)**

	Évolution annuelle moyenne 2008/1998	2009	2010	2011	2012	2013
FPE (ministères)						
RMPP brute	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3	1,8
RMPP nette	3,8	3,6	3,2	3,0	2,0	1,4
FPE (ministères et établissements publics)						
RMPP brute			3,3	3,2	2,4	1,8
RMPP nette			3,4	3,0	2,0	1,4
FPT						
RMPP brute		3,3	2,5	2,5	2,7	1,9
RMPP nette		3,3	2,5	2,3	2,4	1,6
Secteur hospitalier public (SHP)						
RMPP brute		1,1	2,1	3,6	2,1	1,9
RMPP nette		1,7	2,1	3,3	1,8	1,6

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2012 et 2013 (1^{ère} partie)

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 (en %)		RMPP nette 2013/2012 (2)		
	structure des effectifs 2013 (en %)	2013 (en milliers)	évolution 2013/2012 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2012 présents en 2013 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
Ensemble	100,0	2 012,0	0,6	2 469	-0,7	-0,9	62,3	0,5	49,1
<i>dont : enseignants</i>	45,4	914,4	0,2	2 525	-1,1	-1,5	70,8	0,4	52,5
<i>dont : non enseignants</i>	54,6	1 097,6	0,8	2 423	-0,4	-0,3	55,3	0,8	45,4
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,3	729,7	0,5	3 054	-0,8	-1,3	64,8	0,5	48,8
Fonctionnaires de catégorie A + (3)	5,0	100,6	-0,2	4 212	-0,6	-1,7	76,0	0,8	47,2
<i>dont enseignants (4)</i>	2,8	56,5	-0,1	3 650	-1,3	-2,2	79,1	0,4	49,2
<i>dont police (5)</i>	0,1	1,5	-0,6	5 396	0,9	-0,8	65,3	2,6	36,6
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	449,7	0,0	3 049	-0,7	-1,4	68,0	0,4	48,7
<i>dont enseignants (6)</i>	15,2	304,9	-0,9	2 790	-1,1	-1,7	75,2	0,2	50,7
<i>dont police (7)</i>	0,2	4,4	6,4	4 153	-1,0	-0,8	83,3	-0,2	63,5
Contractuels	4,7	93,8	3,0	2 482	0,2	0,3	31,9	1,2	44,8
<i>dont enseignants (8)</i>	1,6	32,0	1,3	1 968	-0,6	-1,1	20,7	0,3	52,6
Autres catégories et statuts	4,2	85,0	1,2	2 348	-1,9	-1,9	69,6	0,0	53,4
<i>dont enseignants (9)</i>	4,2	83,6	1,3	2 309	-1,9	-1,9	70,0	-0,1	53,8
PCS professions intermédiaires dont :	37,5	755,0	1,8	2 267	-0,9	-0,7	62,4	0,8	50,4
Fonctionnaires de catégorie A	20,1	405,2	1,8	2 368	-0,9	-1,3	71,7	0,7	53,3
<i>dont enseignants (10)</i>	18,5	372,6	1,2	2 334	-0,7	-1,4	71,1	0,6	54,2
<i>dont police (11)</i>	0,3	5,9	-7,7	3 406	0,7	0,0	83,7	2,4	30,6
Fonctionnaires de catégorie B	9,4	188,7	-1,9	2 375	-0,2	0,2	54,0	0,9	43,5
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	7,1	141,9	9,3	2 385	0,1	-0,6	45,1	0,6	47,1
<i>dont enseignants (12)</i>	0,2	4,9	-11,5	2 102	-0,4	-1,2	78,7	1,4	49,8
<i>dont pénitentiaire (13)</i>	0,1	1,0	0,2	2 746	0,0	-0,8	76,7	1,3	40,0
Contractuels	5,2	105,2	11,9	1 773	0,4	2,7	33,1	0,9	40,4
<i>dont enseignants (8)</i>	0,6	12,4	-1,4	1 838	0,1	-0,8	37,1	-0,2	53,7
Autres catégories et statuts	2,8	55,8	-1,7	2 106	-0,4	-1,0	73,7	0,6	55,2
<i>dont enseignants (9)</i>	2,3	46,4	-2,3	1 958	-0,5	-0,9	71,7	0,8	54,0

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,9 %) en 2013.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en «non-fonctionnaires» dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2012 et 2013 (2^{ème} partie)

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 (en %) (1)		RMPP nette 2013/2012 (2)		
	structure des effectifs 2013 (en %)	2013 (en milliers)	évolution 2013/2012 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2012 présents en 2013 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	26,2	527,3	-1,1	1 949	-0,5	-0,7	58,8	0,3	47,4
Fonctionnaires de catégorie B	4,9	97,6	-0,8	2 448	-0,6	-1,1	87,3	0,0	51,2
dont : police ⁽¹⁴⁾	4,8	97,4	-0,9	2 449	-0,6	-1,1	87,3	0,0	51,2
Fonctionnaires de catégorie C	11,8	238,1	-1,5	1 880	-0,4	-0,6	62,4	0,4	45,5
dont personnels administratifs et techniques	9,8	196,7	-3,8	1 827	-0,5	-0,5	60,2	0,7	43,8
dont pénitentiaire ⁽¹⁵⁾	1,2	24,9	0,3	2 178	-1,5	-2,2	81,3	-1,3	57,9
Contractuels	5,7	114,4	0,6	1 891	-0,3	-0,1	40,5	0,7	41,8
Autres catégories et statuts	1,3	25,8	-8,1	2 277	-0,8	-1,9	81,3	0,1	62,4
Ministères	76,3	1 535,0	-0,5	2 517	-0,7	-1,0	65,2	0,5	50,2
dont : enseignants	41,1	826,4	-0,1	2 455	-1,1	-1,5	71,0	0,4	52,7
dont : non enseignants	35,2	708,6	-0,9	2 588	-0,2	-0,5	58,6	0,7	46,6
Établissements publics	23,7	477,0	3,9	2 316	-0,6	-0,3	52,5	0,7	44,5
dont : enseignants	4,4	88,0	3,2	3 173	-1,3	-1,6	68,4	0,2	50,5
dont : non enseignants	19,3	389,0	4,1	2 122	-0,3	0,6	48,9	0,9	42,5
Fonctionnaires	73,8	1 483,9	-0,1	2 627	-0,6	-1,0	68,0	0,5	49,1
Catégorie A	47,5	955,4	0,7	2 883	-0,9	-1,4	70,4	0,6	50,5
Catégorie B	14,3	286,9	-1,6	2 400	-0,4	-0,3	65,3	0,5	47,0
Catégorie C	11,8	238,2	-1,5	1 880	-0,4	-0,6	62,4	0,4	45,5
Contractuels	15,6	313,4	4,9	2 028	-0,2	0,6	35,6	0,9	42,2
Autres catégories et statuts	8,3	166,7	-1,3	2 256	-1,2	-1,6	72,9	0,2	55,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	1 963,9	0,6	2 500	-0,8	-1,0	63,5	0,5	49,2
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	48,1	0,0	1 202	0,7	5,4	16,0	1,1	30,1
Femmes	59,4	1 195,1	1,4	2 308	-0,6	-0,9	59,7	0,7	48,5
Hommes	40,6	816,9	-0,7	2 706	-0,7	-1,0	66,1	0,4	49,8
Moins de 30 ans	10,7	215,6	-1,7	1 726	-0,7	-0,1	34,4	0,8	45,8
30-39 ans	25,6	515,1	-2,6	2 165	-1,1	-1,1	60,7	0,9	45,5
40-49 ans	30,2	608,3	2,8	2 515	-1,0	-1,1	72,0	0,6	49,4
50-59 ans	27,2	546,3	0,8	2 803	-0,9	-1,0	69,0	0,3	51,3
60 ans et plus	6,3	126,7	6,0	3 310	-1,8	-0,8	42,1	-0,3	56,2
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 944,5	0,5	2 442	-0,7	-1,0	62,4	0,5	49,0
Ensemble DOM	3,4	67,5	1,8	3 258	-1,0	-0,5	60,7	0,6	49,2

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAPP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,9 %) en 2013.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers. Ils étaient mal classés dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2013 (1^{ère} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾	
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)			Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)
Ensemble	100,0	1 111,6	29 074	7 342	1 071	19,8	25,3	37 100	30 920
<i>dont : total enseignants</i>	<i>52,3</i>	<i>581,3</i>	<i>31 679</i>	<i>3 690</i>	<i>1 672</i>	<i>10,2</i>	<i>11,6</i>	<i>36 090</i>	<i>29 952</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	34,5	383,0	34 890	10 231	2 067	22,3	29,3	45 926	38 466
<i>dont :</i>									
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34,4	382,6	34 897	10 237	2 069	22,3	29,3	45 938	38 477
Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	2,3	25,2	49 739	30 396	348	37,3	61,1	81 491	69 322
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,8	9,1	49 723	43 296	10	45,8	87,1	94 549	80 948
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	11,0	50 940	30 517	446	36,9	59,9	82 755	70 421
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,5	5,2	47 233	7 671	729	13,7	16,2	56 081	46 754
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	32,2	357,4	33 849	8 813	2 191	20,3	26,0	43 427	36 299
Attachés et inspecteurs	4,0	44,1	30 461	14 587	44	31,9	47,9	45 760	38 578
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,7</i>	<i>7,9</i>	<i>36 930</i>	<i>18 947</i>	<i>81</i>	<i>33,4</i>	<i>51,3</i>	<i>56 797</i>	<i>48 079</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	1,4	15,3	32 501	23 088	87	40,9	71,0	56 468	48 254
Professeurs certifiés et agrégés	22,4	248,6	33 273	5 667	3 114	14,3	17,0	39 696	33 029
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,3	36 667	2 613	172	6,5	7,1	40 000	33 088
Police (commandants)	0,4	4,3	40 004	19 395	823	32,0	48,5	60 628	49 534
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,8	41,8	40 477	15 635	38	27,5	38,6	56 903	47 868
PCS professions intermédiaires dont :	42,6	473,1	28 762	4 345	451	12,9	15,1	33 742	28 039
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	31,1	345,9	30 304	2 705	576	8,0	8,9	33 704	27 917
Professeurs des écoles	24,0	266,6	29 767	1 514	194	4,7	5,1	31 969	26 443
Professeurs de lycée professionnel	4,6	51,3	32 425	5 534	2 647	14,3	17,1	38 694	32 183
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	2,1	39 401	4 153	1 850	9,5	10,5	43 836	36 309
Autres enseignants	0,1	1,4	37 125	3 487	1 401	8,5	9,4	40 956	33 917
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	5,6	32 558	15 853	922	32,0	48,7	49 565	40 526

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2013 (2^{ème} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,4	127,2	24 573	8 807	110	26,0	35,8	33 850	28 373
Greffiers	0,6	6,9	23 533	6 063	437	20,2	25,8	30 005	25 093
Instituteurs	0,4	4,2	27 550	2 113	100	7,0	7,7	30 319	25 028
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,9	99,4	24 528	9 299	79	27,1	37,9	34 280	28 732
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,1	23,2	24 559	9 278	98	27,0	37,8	34 325	28 864
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,9	27 767	11 036	191	27,8	39,7	39 647	32 219
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,4	15,8	24 321	8 563	163	25,6	35,2	33 418	28 205
PCS employés et ouvriers dont :	23,0	255,4	20 930	8 563	727	28,5	40,9	30 086	24 940
Employés et ouvriers de catégorie B	8,4	93,3	22 949	11 835	978	33,3	51,6	35 592	29 143
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	8,4	93,3	22 946	11 838	978	33,3	51,6	35 593	29 143
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	3,8	42,3	26 049	13 057	1 002	32,6	50,1	40 035	32 679
<i>dont gardiens de la paix</i>	4,6	50,9	20 366	10 825	958	33,9	53,2	31 899	26 202
Employés et ouvriers de catégorie C	14,5	161,7	19 727	6 658	582	24,8	33,8	26 854	22 464
Adjoints administratifs et adjoints techniques	12,0	133,0	19 679	5 962	292	22,9	30,3	26 066	21 869
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2,1	23,2	20 940	9 602	2 301	30,8	45,9	31 212	25 571

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes.

Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle [*] des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2013 (1^{ère} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	638,8	28 740	5 468	786	15,7	19,0	34 841	29 007
<i>dont : total enseignants</i>	<i>60,7</i>	<i>387,7</i>	<i>30 876</i>	<i>2 979</i>	<i>1 198</i>	<i>8,6</i>	<i>9,6</i>	<i>34 558</i>	<i>28 647</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	31,6	201,7	33 757	8 235	1 855	19,3	24,4	42 727	35 695
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	31,5	201,4	33 763	8 239	1 857	19,3	24,4	42 738	35 705
 Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	1,5	9,9	47 048	26 281	334	35,3	55,9	74 541	63 308
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,4	2,4	46 789	38 890	11	44,7	83,1	87 053	74 445
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,9	5,8	47 670	26 609	445	35,3	55,8	75 454	64 130
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,3	1,7	45 353	7 441	424	13,8	16,4	53 898	44 905
 Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	30,0	191,5	33 073	7 302	1 936	17,8	22,1	41 086	34 271
Attachés et inspecteurs	3,5	22,3	30 370	14 094	32	31,2	46,4	45 126	38 020
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,6</i>	<i>4,0</i>	<i>36 775</i>	<i>18 324</i>	<i>56</i>	<i>32,8</i>	<i>49,8</i>	<i>55 938</i>	<i>47 313</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	0,6	3,7	30 922	22 034	48	41,0	71,3	53 754	45 951
Professeurs certifiés et agrégés	22,3	142,5	32 655	5 030	2 587	13,1	15,4	38 397	31 911
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,5	35 554	2 446	119	6,3	6,9	38 609	31 913
Police (commandants)	0,1	0,7	40 439	18 168	812	30,4	44,9	59 675	48 626
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,3	20,9	38 772	13 011	26	24,8	33,6	52 517	44 066
PCS professions intermédiaires dont :	51,0	325,8	28 600	3 390	314	10,4	11,9	32 625	27 071
 Professions intermédiaires de catégorie A dont :	39,8	254,1	29 772	2 048	379	6,3	6,9	32 516	26 913
Professeurs des écoles	33,4	213,3	29 439	1 364	158	4,3	4,6	31 505	26 054
Professeurs de lycée professionnel	3,8	24,2	32 128	5 192	2 405	13,7	16,2	38 009	31 589
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,2	39 289	4 028	1 755	9,2	10,3	43 564	36 077
Autres enseignants	0,1	0,6	36 547	3 392	1 305	8,4	9,3	40 244	33 331
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,4	31 160	14 633	850	31,3	47,0	46 752	38 167

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2013 (2^{ème} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	11,2	71,7	24 447	8 149	81	24,7	33,3	33 017	27 634
Greffiers	0,9	5,9	23 502	6 052	442	20,2	25,8	29 955	25 052
Instituteurs	0,5	3,1	27 358	1 983	87	6,6	7,2	30 033	24 782
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,4	53,9	24 431	8 842	43	26,3	36,2	33 669	28 197
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	16,4	24 547	9 172	90	26,8	37,4	34 169	28 721
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	25 745	9 941	148	27,4	38,6	36 343	29 531
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,3	8,5	24 084	7 428	72	23,2	30,8	31 992	26 833
PCS employés et ouvriers dont :	17,4	111,4	20 066	6 533	231	24,2	32,6	27 042	22 562
Employés et ouvriers de catégorie B	2,5	15,7	21 878	11 313	702	33,4	51,7	33 902	27 789
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	15,7	21 866	11 326	703	33,4	51,8	33 901	27 787
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	1,0	6,1	25 471	12 774	751	32,7	50,2	39 055	31 872
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,5	9,5	19 553	10 397	672	34,0	53,2	30 595	25 167
Employés et ouvriers de catégorie C	14,9	95,5	19 748	5 738	153	22,2	29,1	25 884	21 675
Adjoints administratifs et adjoints techniques	13,8	88,1	19 868	5 460	63	21,2	27,5	25 710	21 534
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,5	19 474	8 698	1 901	30,3	44,7	28 727	23 567

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes.

Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2013 (1^{ère} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	472,8	29 525	9 876	1 457	24,6	33,4	40 153	33 504
<i>dont : total enseignants</i>	<i>40,9</i>	<i>193,6</i>	<i>33 288</i>	<i>5 112</i>	<i>2 622</i>	<i>13,1</i>	<i>15,4</i>	<i>39 158</i>	<i>32 567</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	38,4	181,4	36 151	12 451	2 304	25,2	34,4	49 483	41 548
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,3	181,2	36 156	12 456	2 305	25,2	34,5	49 494	41 557
 Cadres de catégorie A + ⁽⁶⁾ dont :	3,2	15,3	51 489	33 072	357	38,5	64,2	86 012	73 234
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	1,4	6,6	50 809	44 927	10	46,2	88,4	97 324	83 355
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,1	5,2	54 554	34 836	447	38,4	63,9	90 824	77 373
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,7	3,5	48 177	7 786	882	13,6	16,2	57 176	47 682
 Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	35,1	166,0	34 744	10 557	2 485	22,9	30,4	46 129	38 638
Attachés et inspecteurs	4,6	21,8	30 554	15 090	56	32,5	49,4	46 406	39 148
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,8</i>	<i>4,0</i>	<i>37 084</i>	<i>19 568</i>	<i>106</i>	<i>33,9</i>	<i>52,8</i>	<i>57 653</i>	<i>48 843</i>
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	2,5	11,6	32 998	23 420	99	40,9	71,0	57 322	48 978
Professeurs certifiés et agrégés	22,4	106,1	34 103	6 521	3 821	15,7	19,1	41 440	34 531
Autres enseignants de catégorie A	0,4	1,8	37 610	2 755	217	6,7	7,3	41 178	34 083
Police (commandants)	0,8	3,6	39 926	19 615	825	32,3	49,1	60 799	49 697
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,4	20,9	42 175	18 249	51	29,8	43,3	61 273	51 656
PCS professions intermédiaires dont :	31,2	147,4	29 120	6 456	754	17,8	22,2	36 212	30 179
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,4	91,8	31 773	4 522	1 120	12,2	14,2	36 993	30 696
Professeurs des écoles	11,3	53,3	31 083	2 111	337	6,2	6,8	33 825	28 000
Professeurs de lycée professionnel	5,7	27,1	32 691	5 839	2 863	14,9	17,9	39 306	32 713
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,0	39 533	4 298	1 960	9,7	10,9	44 154	36 581
Autres enseignants	0,2	0,8	37 600	3 565	1 479	8,6	9,5	41 541	34 400
Police (capitaine et lieutenant)	0,9	4,2	33 033	16 268	947	32,2	49,2	50 520	41 327

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2013 (2^{ème} partie)

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) ⁽¹⁾	Traitement brut de base ⁽²⁾	Primes et indemnités			Taux de primes ⁽⁴⁾ (en %)	Salaire brut	Salaire net global ⁽⁵⁾
				Montant ⁽³⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁴⁾ (en %)			
Professions intermédiaires de catégorie B	11,7	55,5	24 736	9 656	148	27,6	39,0	34 925	29 328
Greffiers	0,2	1,0	23 711	6 126	406	20,2	25,8	30 293	25 326
Instituteurs	0,2	1,1	28 109	2 491	135	8,0	8,9	31 150	25 742
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,6	45,4	24 644	9 842	123	28,1	39,9	35 006	29 369
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,4	6,7	24 586	9 537	118	27,5	38,8	34 707	29 213
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	28 470	11 416	207	28,0	40,1	40 796	33 153
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,5	7,3	24 597	9 881	268	28,2	40,2	35 073	29 800
PCS employés et ouvriers dont :	30,5	144,1	21 597	10 132	1 110	31,2	46,9	32 440	26 778
Employés et ouvriers de catégorie B	16,4	77,6	23 166	11 940	1 033	33,2	51,5	35 934	29 417
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,4	77,6	23 164	11 941	1 033	33,2	51,6	35 934	29 416
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	7,7	36,2	26 147	13 104	1 045	32,6	50,1	40 200	32 816
<i>dont gardiens de la paix</i>	8,8	41,4	20 554	10 923	1 024	33,9	53,1	32 200	26 441
Employés et ouvriers de catégorie C	14,0	66,2	19 698	7 986	1 202	28,3	40,5	28 253	23 601
Adjoints administratifs et adjoints techniques	9,5	44,9	19 307	6 945	743	25,9	36,0	26 764	22 526
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	4,0	18,7	21 289	9 818	2 396	30,9	46,1	31 805	26 049

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France (en %)

		Évolution annuelle moyenne 2009/2013	2013
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,5	0,6
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,1	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,5	0,7
	RMPP (brute)	2,7	1,8
	RMPP (nette)	2,4	1,4
	SMPT (brut)	1,8	0,5
	SMPT (net)	1,6	0,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État en France

		Évolution annuelle moyenne 1995/1998	Évolution annuelle moyenne 1999/2008	2009	2010	2011	2012	2013
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,2	1,6	0,8	1,7	2,4	1,2	0,6
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	1,2	0,9	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,3	1,7	0,1	1,5	2,1	1,9	0,7
	RMPP (brute)	3,5	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3	1,8
	RMPP (nette)	1,4	1,6	1,4	3,2	3,0	2,0	1,4
	SMPT (brut)	2,1	2,1	2,0	2,2	1,7	1,4	0,5
	SMPT (net)	3,5	3,8	3,6	2,2	1,6	1,0	0,2

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee jusqu'en 2008 ; SIASP, Insee après. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

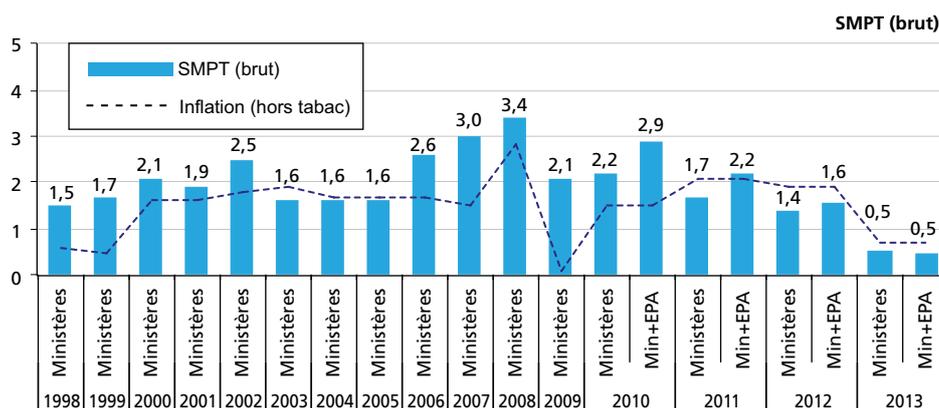
Champ : agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière (métropole + DOM) à partir de 2010.

Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

A partir de 2009, la RMPP est calculée sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches. Jusqu'en 2009, elle était calculée sur le champ des agents présents deux années de suite, mais sans nécessairement être présents toute l'année.

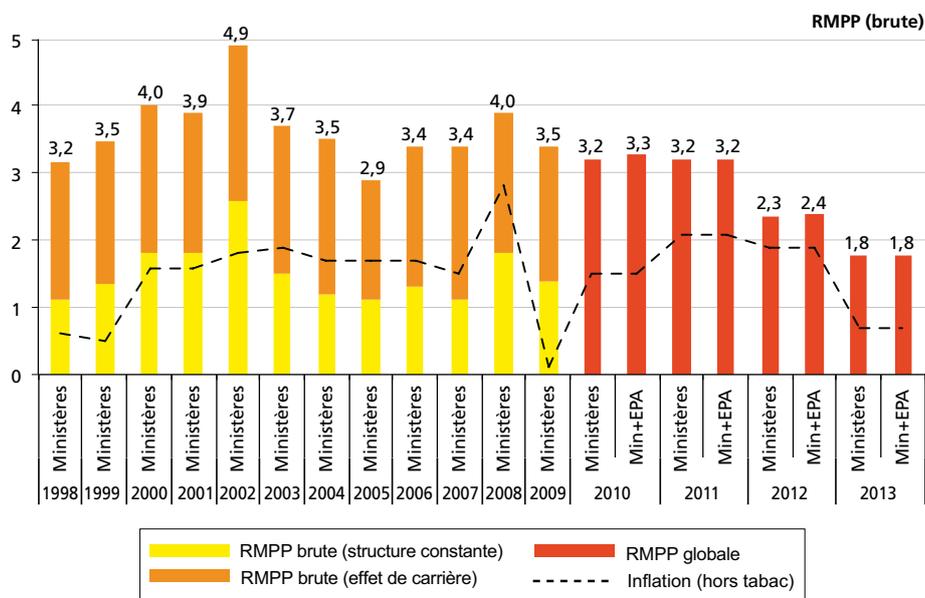
Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-7 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE ⁽¹⁾



Source : Insee.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État, France entière.



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives ; A partir de 2010, France entière, agents civils des ministères et des établissements publics de l'État présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

Thème - Dépenses de personnel et rémunérations

6

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

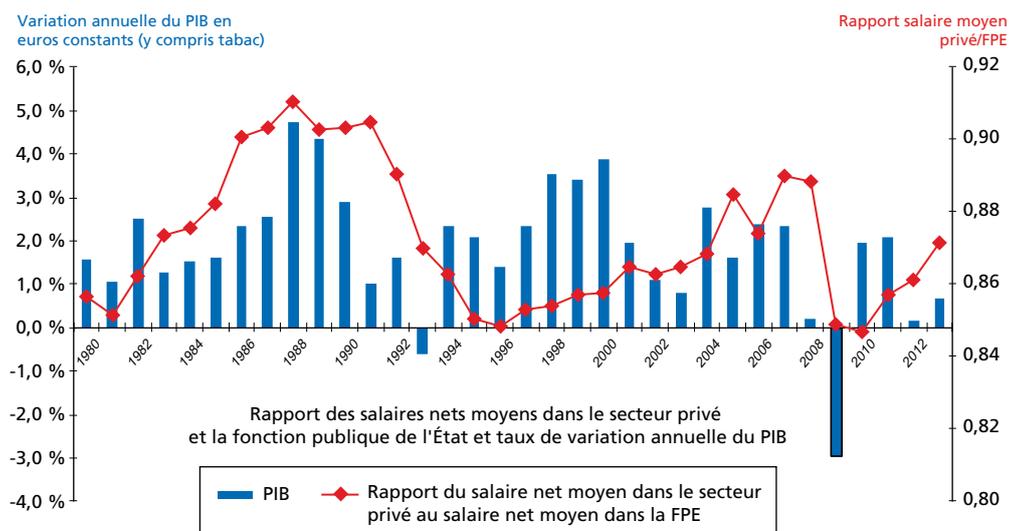
Figure 6.4-8 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2013

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	2 749	6 662	0 %	1 %	3 %	5 272	4 139	9 411
310-319	250	12 674	78 101	0 %	5 %	34 %	33 204	57 821	91 025
320-329	758	3 879	18 396	0 %	7 %	42 %	9 562	13 471	23 033
330-339	1 110	12 904	16 783	0 %	11 %	49 %	14 513	16 284	30 797
340-349	3 112	7 535	7 150	1 %	13 %	52 %	8 446	9 351	17 797
350-359	1 332	14 870	12 614	1 %	19 %	57 %	12 573	16 243	28 816
360-369	243	8 741	16 000	1 %	22 %	63 %	12 282	12 702	24 984
370-379	2 127	17 878	14 547	1 %	28 %	69 %	15 724	18 828	34 552
380-399	4 375	24 872	24 311	1 %	36 %	79 %	21 917	31 641	53 558
400-419	5 871	20 270	28 610	2 %	43 %	91 %	20 908	33 843	54 751
420-439	26 948	21 559	9 768	5 %	50 %	95 %	23 140	35 135	58 275
440-459	97 500	29 053	6 139	15 %	60 %	97 %	43 165	89 527	132 692
460-479	76 220	32 527	1 524	22 %	71 %	98 %	38 123	72 148	110 271
480-499	96 304	23 315	0	32 %	79 %		38 617	81 002	119 619
500-549	122 354	42 979	0	44 %	94 %		56 766	108 567	165 333
550-599	141 977	14 157	0	59 %	98 %		53 710	102 424	156 134
600-649	108 353	0	0	70 %			42 682	65 671	108 353
650-699	83 513	0	0	78 %			38 933	44 580	83 513
700-749	62 692	0	0	85 %			30 889	31 803	62 692
750-821	56 547	0	0	90 %			29 636	26 911	56 547
Hors échelle	93 090	0	0	100 %			59 448	33 642	93 090
Indéterminé	2 983	4 590	5 111				5 914	6 770	12 684
Total	987 659	294 552	245 716				615 424	912 503	1 527 927

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France entière. Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

Figure 6.4-9 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB [en %]

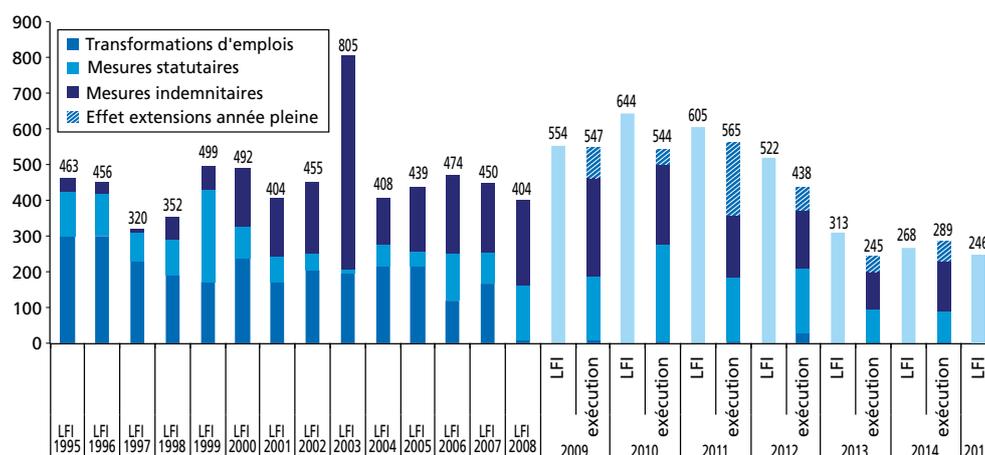


Sources : fichier général de l'État (FGE), SIASP, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAF, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État, France entière.

Note de lecture : en 2013, le salaire moyen du secteur privé représente 87,2 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 0,7 % en euros constants.

Figure 6.4-10 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995 ⁽¹⁾



Sources : LFI, RAP depuis 2009, Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

Vertical line on the right side of the page.

Formation

7

Formation statutaire et professionnelle
dans les ministères **7.1**

Formation dans la fonction publique territoriale **7.2**

Formation continue dans la fonction publique hospitalière **7.3**

Avertissement : Les décrets du 15 octobre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État), du 26 décembre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) et du 21 août 2008 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.

Définitions et méthodes

A – La formation dans les ministères

Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

Formation professionnelle. On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;
- les préparations aux examens, concours ou essais ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : l'enquête porte sur les agents civils des ministères (hors Épa sous tutelle), titulaires et non titulaires. Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	À partir de 2008
<p>Formation initiale Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai</p>	<p>Formation statutaire Après un recrutement externe Après un recrutement interne Après un troisième concours Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel Non titulaires en période d'essai après avoir été recrutés par contrat Pacte Formation obligatoire prévue par le statut</p>
<p>Formation continue Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel</p>	<p>Formation professionnelle Formation continue Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan de compétence VAE Professionnalisation</p>

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue 13 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre six avant 2008) :

Accueil, sensibilisation à l'environnement professionnel ; management, gestion des ressources humaines ; santé et sécurité au travail, achats publics ; gestion et le suivi des politiques publiques ; techniques juridiques ; techniques administratives et bureautiques ; informatique ; formations linguistiques ; Europe ; développement durable ; formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère ; service aux usagers.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.

Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale (rémunérations d'activité pour chaque ministère)

Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'ÉNA et les IRA. Depuis 2009, l'ÉNA ne communique plus les chiffres sur la formation interministérielle. La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par les ministères économique et financier et les Services du Premier ministre.

La formation au sein des ministères de l'enseignement :

Jusqu'en 2010 inclus, les remontées d'information étaient spécifiques au sein des ministères de l'enseignement et ne correspondaient pas au format de l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Les estimations effectuées par la DGAFP pour la formation des agents concernés n'étaient donc pas totalement comparables aux données fournies par les autres ministères.

Pour 2011, les ministères de l'enseignement n'étaient pas en mesure de transmettre les statistiques sur la formation statutaire du fait de l'intégration des IUFM au sein des universités.

Pour 2012, ils ont pu répondre pour la première fois à l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Ils ont transmis dans ce cadre, des statistiques sur la formation statutaire ainsi que sur la formation professionnelle des enseignants du premier et du second degré mais correspondant aux années scolaires 2012/2011 et 2013/2012. En parallèle, les remontées habituelles sur la formation professionnelle, ont été fournies à la DGAFP.

Sur la formation statutaire, les données communiquées pour les années scolaires 2012/2011, 2013/2012 et 2014/2013 ont été retraitées pour fournir des estimations recalées sur les années civiles 2012 et 2013. Ces statistiques sont cependant à comparer avec prudence avec les années antérieures du fait du changement de méthode de collecte de l'information.

Sur la formation professionnelle des enseignants, en revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'estimer les statistiques pour l'année civile 2012 et 2013 à partir des résultats fournis dans le cadre de l'enquête.

La DGAFP continue donc de publier des indicateurs sur la formation professionnelle des agents des ministères de l'enseignement en se basant sur la même méthode d'estimation que les années antérieures. Ainsi, à partir d'informations transmises par la DGESCO (nombre de stagiaires, nombre de semaines stagiaires et les dépenses hors rémunération des stagiaires), la DGAFP procède à l'estimation du nombre de stagiaires et du nombre de jours stagiaires par sexe, par catégorie hiérarchique et par type de formation (formation continue, préparation aux examens et concours). L'estimation du traitement des stagiaires repose sur le nombre de jours stagiaires estimé.

B – La formation dans la fonction publique territoriale

Les données sur la formation des agents territoriaux sont issues de la Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales aux 31 décembre 2011, 2009, 2007 et 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (Observatoire de la FPT) et la DGCL. En 2011, l'exploitation s'appuie sur un peu plus de 12 000 collectivités ayant répondu à la thématique Formation parmi 20 000 collectivités ayant envoyé leur rapport.

La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

A la date de publication de ce rapport, les données sur la formation des agents territoriaux en 2013 ne sont pas encore traitées par la DGCL et la CNFPT.

C – La formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle) s'établit à 7,4 jours en 2013 (6,9 jours en 2012). La part des dépenses correspondantes de formation dans la masse salariale a légèrement augmenté en 2013 et s'établit à 6,7 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, sur ce champ, est de 3,2 jours en 2013 par agent. Les agents de catégorie A et B bénéficient respectivement de 4,0 et de 3,9 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C disposent de 2,1 jours. La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, est plus élevée pour les agents de catégorie A : elle atteint 2,2 jours en 2013 contre 1,9 et 1,7 respectivement pour les agents des catégories B et C. Dans les ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 3 jours en 2013. La dépense de formation professionnelle estimée à 1 068 millions d'euros en 2013, représente 3,2 % de la masse salariale. Pour l'ensemble des ministères, les rapports entre les dépenses de formation professionnelle et la masse salariale s'établissent à 3,7 % et 3,3 % respectivement en 2012 et en 2013.

Hors ministères de l'enseignement, les dépenses de formation statutaire ont augmenté de 21,7 % en 2013. Celles relatives à la formation professionnelle ont baissé de 5,4 %. Au total, la dépense de formation a augmenté de 5,6 % en 2013. La hausse des dépenses de formation statutaire en 2013 résulte de la hausse du nombre de jours de formation statutaire (+23,1 %) attribuable essentiellement au ministère de l'Intérieur. Pour ce ministère, la forte hausse du nombre de jours de formation (+65 %) résulte de l'augmentation du nombre de jours de formation statutaire dans la Police : augmentation des incorporations de gardiens de la paix et adjoints de sécurité dans les écoles de la Police.

 **Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2013**

	2013		Évolution des dépenses 2012/2013 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2003 ⁽¹⁾ (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part de la masse salariale (en %)		
Ministères hors enseignement				
Formation statutaire	715,4	3,1	21,7	-2,3
Formation professionnelle	813,9	3,6	-5,4	-0,4
Formation totale	1 529,3	6,7	5,6	-1,3
Ministères de l'enseignement⁽²⁾				
Formation statutaire	196,8	0,6	7,7	
Formation professionnelle	1 068,3	3,2	-14,3	0,4
Formation totale	1 265,1	3,8	-11,5	
Ensemble				
Formation statutaire	912,2	1,6	18,4	
Formation professionnelle	1 882,2	3,3	-10,7	0,0
Formation totale	2 794,4	5,0	-2,9	

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2003 et 2013 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Du fait des modifications intervenues lors de la collecte des informations en 2012, les données d'évolution sur la formation statutaire ne sont pas disponibles pour les ministères de l'enseignement.

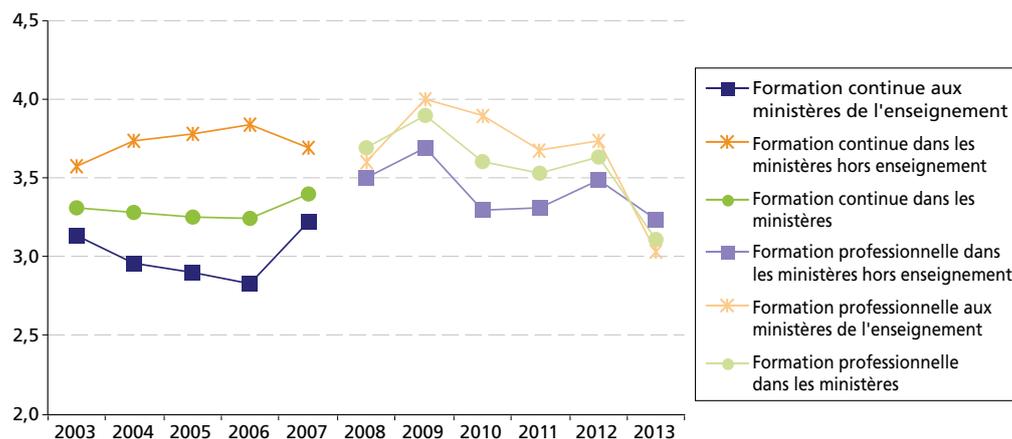
Thème - Formation

7

7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle ⁽¹⁾ dans les ministères de 2003 à 2013

(en nombre de jours par agent)



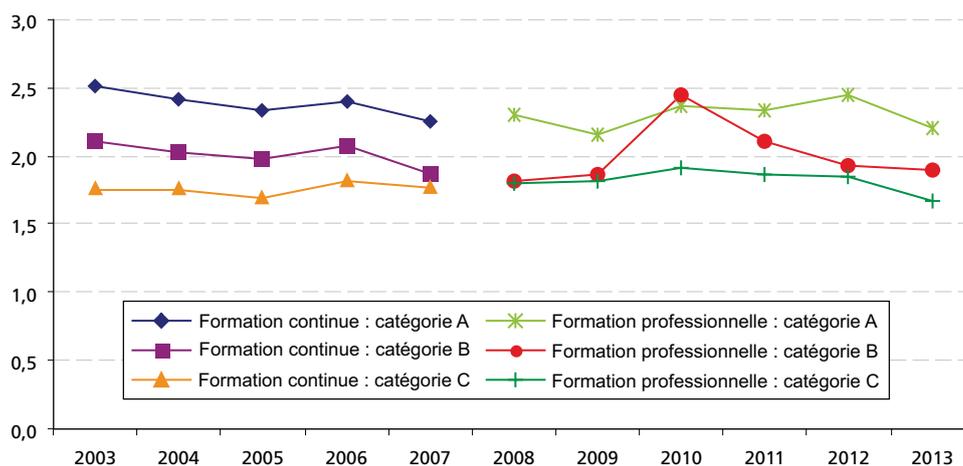
Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2003 et 2013 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle ⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2003 à 2013

(en nombre de jours)



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle), hors enseignement. Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2003 et 2013 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

 Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique

	2013	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2003 ⁽¹⁾ (en %)
Ministères hors enseignement ⁽²⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	6,9	14,9	-3,8
Catégorie B	4,5	11,6	-6,0
Catégorie C et ouvriers d'État	2,1	73,8	-6,1
Ensemble	4,2	23,0	-3,6
Formation professionnelle			
Catégorie A	4,0	-7,3	-1,5
Catégorie B	3,9	-9,2	-0,4
Catégorie C et ouvriers d'État	2,1	-6,4	-3,8
Ensemble	3,2	-7,3	-1,1
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	10,9	5,7	-3,0
Catégorie B	8,4	0,8	-3,8
Catégorie C et ouvriers d'État	4,2	21,4	-5,1
Ensemble	7,4	7,6	-2,6
Ministères de l'enseignement ⁽²⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	1,2	9,6	
Catégorie B	-		
Catégorie C et ouvriers d'État	-		
Ensemble	1,1	8,7	
Formation professionnelle			
Catégorie A	3,0	-18,8	-0,6
Catégorie B	2,9	-36,3	-3,6
Catégorie C et ouvriers d'État	3,8	-7,9	7,1
Ensemble	3,0	-18,2	-0,3
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	4,2	-12,3	
Catégorie B	2,9	-36,3	
Catégorie C et ouvriers d'État	3,8	-7,9	
Ensemble	4,1	-12,5	

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2003 et 2013 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

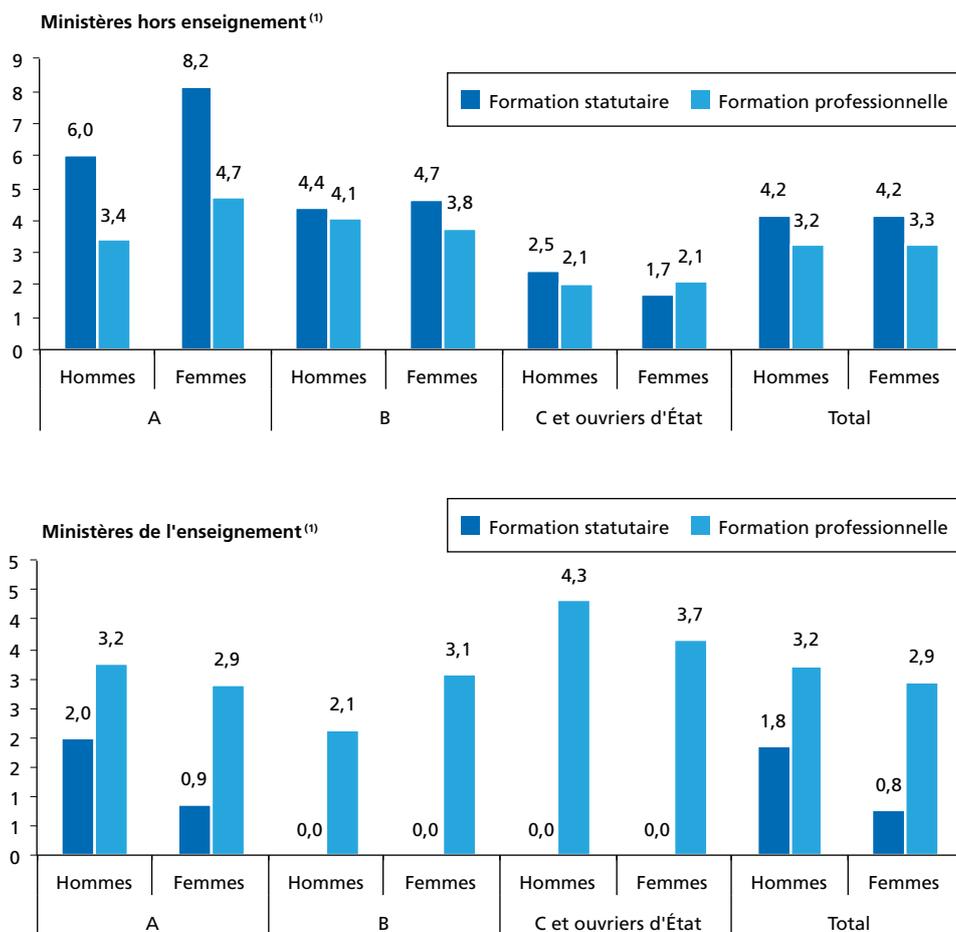
(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Thème - Formation

7

7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2013
[en nombre de jours par agent]



Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2013

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	0,3	0,4	0,4	2,8	4,1	3,4	3,1	4,5	3,8
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	1,4	1,8	1,7	2,1	2,7	2,4	3,6	4,5	4,1
Ministères économique et financier	6,8	5,2	5,9	4,3	3,8	4,0	11,1	9,0	9,9
Culture et Communication	0,4	0,6	0,5	2,4	3,5	3,0	2,7	4,1	3,5
Défense et anciens combattants	0,3	0,1	0,2	2,3	2,0	2,2	2,5	2,1	2,4
Écologie, développement durable, transports et logement	5,0	4,0	4,7	2,3	2,5	2,4	7,3	6,5	7,0
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	5,1	3,2	4,4	3,7	3,1	3,5	8,8	6,4	8,0
Justice et Libertés	2,6	8,1	5,6	2,1	2,6	2,4	4,7	10,7	8,0
Ministères sociaux	1,6	1,3	1,4	3,4	4,1	3,9	5,0	5,4	5,3
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,1	0,1	0,1	0,9	0,7	0,8	1,0	0,8	0,9
Ensemble hors enseignement ⁽¹⁾	4,2	4,2	4,2	3,2	3,3	3,2	7,4	7,4	7,4
Enseignement ⁽¹⁾	1,8	0,8	1,1	3,2	2,9	3,0	5,1	3,7	4,1
Total y compris enseignement ⁽¹⁾	3,1	1,8	2,3	3,2	3,0	3,1	6,3	4,8	5,4

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Thème - Formation

7

7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

 **Figure 7.1-7 : La formation par ministère**

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2013	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2003 ⁽¹⁾ (en %)	2013	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2003 ⁽¹⁾ (en %)	2013 (en millions d'euros)	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2003 ⁽¹⁾ (en %)
Affaires étrangères et européennes	8 985	2,0	3,9	63 493	2,4	1,3	19	1,7	1,4
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	41 343	-20,5	-0,8	134 010	10,2	-7,0	38	-1,5	-8,5
Ministères économique et financier (*)	477 871	17,0	1,1	1 546 519	7,5	-1,2	401	-0,1	-0,3
Culture et Communication	29 274	-7,5	-0,5	87 089	-4,5	-0,9	36	-3,5	1,3
Défense et anciens combattants	51 461	6,2	-4,5	161 729	-11,5	-7,5	65	-2,8	-3,0
Écologie, développement durable, transports et logement	90 446	-5,3	-8,9	490 698	3,4	-6,2	260	22,2	-0,8
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	677 322	-7,3	3,2	1 457 852	20,3	-5,3	479	13,6	-0,9
Justice et Libertés	123 509	-12,0	4,4	618 506	-12,9	-4,7	150	-9,0	-1,9
Ministères sociaux ⁽²⁾	40 124	0,6	-0,4	112 322	-6,8	-6,1	33	-20,4	-5,4
Services du Premier ministre(*)	3 939	1,0	-0,9	154 020	0,3	-3,6	34	2,2	-4,4
Formation interministérielle ⁽³⁾	11 803	-40,1	-9,6	215 202	-3,4	-6,8	47	-9,9	-7,3
Ensemble hors enseignement (**)⁽⁴⁾	1 551 733	-1,0	0,7	4 887 890	5,8	-4,2	1 529	5,6	-1,3
Enseignement (***)	1 675 594	8,2		4 070 105	-14,7		1 265	-11,5	
Total y compris enseignement (**)⁽⁴⁾	3 227 327	3,6		8 957 995	-4,6		2 794	-2,9	

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(*) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(**) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2003 et 2013 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Pour 2012, les données sur la formation des agents du ministère de la Santé ne sont pas disponibles, elles ont été estimées.

(3) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économique et financier et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

(4) Sans double compte.

 **Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère**

	Effectifs physiques en formation		Nombre de jours de formation	
	2013	Évolution 2012/2013 (en %)	2013	Évolution 2012/2013 (en %)
Affaires étrangères et européennes ⁽¹⁾	0	-	0	-
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	36	-40,98	68	-60,2
Ministères économique et financier	2 554	-1,73	7 617	12,6
Culture et Communication	533	-32,36	2 713	-0,9
Défense et anciens combattants	317	-23,06	1 407	-15,8
Écologie, développement durable, transports et logement	205	-0,97	865	-16,2
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration ⁽²⁾	2 134	-	6 423	-
Justice et Libertés	2 525	586,14	3 557	259,0
Ministères sociaux ⁽³⁾	829	4,20	1 875	-7,3
Services du Premier ministre	230	26,37	1 290	622,0
Ensemble hors enseignement⁽⁴⁾	9 363	72,60	25 815	65,1
Enseignement ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	247	38,45	673	57,2
Total y compris enseignement⁽⁴⁾	9 610	71,52	26 488	64,9

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) En 2013, il n'y a pas eu de demandes de DIF.

(2) Avant 2013, les données du DIF n'ont pas été transmises.

(3) Pour 2012, les données sur la formation des agents du ministère de la Santé ne sont pas disponibles, elles ont été estimées.

(4) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(5) Pour les ministères de l'enseignement, les données du DIF concernent le personnels de l'administration centrale.

Thème - Formation

7

7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2013
[en %]

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	Part (en %)	Évolution 2012/2013 (en points)	Part (en %)	Évolution 2012/2013 (en points)	Part (en %)	Évolution 2012/2013 (en points)
Affaires étrangères et européennes	0,1	0,0	2,6	0,1	2,7	0,0
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	1,1	0,2	2,1	-0,2	3,2	0,0
Ministères économique et financier	2,9	0,2	3,8	-0,1	6,6	0,0
Culture et Communication	1,0	0,2	8,4	-0,6	9,4	-0,4
Défense et anciens combattants	0,1	-0,1	2,6	0,1	2,7	0,0
Écologie, développement durable, transports et logement	9,9	3,2	3,7	0,3	13,7	3,5
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	3,3	1,0	4,3	-0,2	7,6	0,9
Justice et Libertés	3,3	0,2	2,3	-0,8	5,6	-0,6
Ministères sociaux	0,8	-0,4	3,2	-0,7	4,0	-1,1
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,6	0,2	0,7	0,2
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	3,1	0,6	3,6	-0,2	6,7	0,4
Enseignement ⁽¹⁾	0,6	0,0	3,2	-0,5	3,8	-0,5
Total y compris enseignement⁽¹⁾	1,6	0,3	3,3	-0,4	5,0	-0,1

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors Épa sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les Épa sont intégrés.

Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

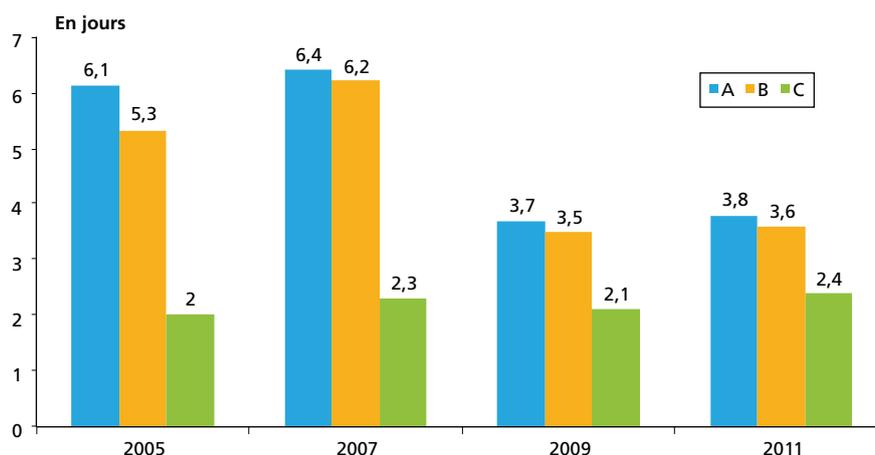
(1) Comprend les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

En 2011, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,6 jours, après 2,5 jours en 2009 et 3 jours en 2007. Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents de catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé.

Le nombre moyen de journées de formation par agent a augmenté quelque soit la catégorie hiérarchique et notamment pour les agents de catégorie C. Pour ces derniers, le nombre moyen de journées de formation par agent s'établit à 2,4 jours en 2011 après 2,1 jours en 2009. Ceci peut s'expliquer par la loi du 19 février 2007 qui a créé des formations d'intégration pour les agents de catégorie C, lesquels qui ne bénéficiaient, auparavant, d'aucun dispositif. Les agents de catégories A et B bénéficient respectivement de 3,8 jours et 3,6 jours en moyenne par agent en 2011 (respectivement 3,7 et 3,5 jours en 2009).

La durée moyenne de formation, qui était en baisse entre 2007 et 2009, se stabilise en 2011 : 3,5 jours contre 3,6 jours en 2009.

Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011



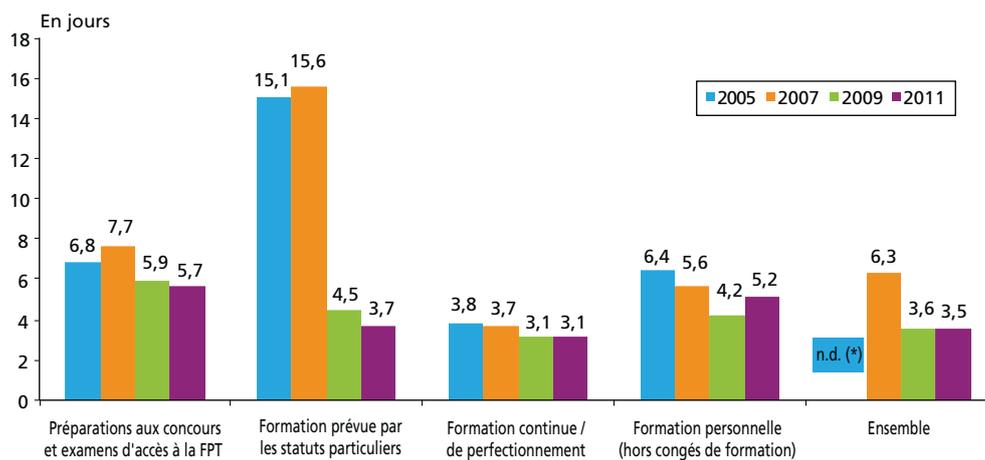
Source : CNFPT - Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Thème - Formation

7

7.2 Formation dans la fonction publique territoriale

Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type ⁽¹⁾ de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale



Source : CNFPT - Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

(*) La durée moyenne de formation n'est pas disponible pour l'année 2005.

(1) La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle de la fonction publique hospitalière. Ces fonds concernent : le financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale, versée à titre volontaire à l'ANFH), des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour VAE, des congés pour bilan de compétences (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH), celui des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH), celui de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les Etablissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire) et celui du développement professionnel continu médical (DPCM) (0,5 % ou 0,75 %, obligatoirement versée à titre volontaire à l'ANFH).

La formation continue des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) intègre les actions de formation figurant dans le plan de formation établi par l'employeur public hospitalier et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent.

Financement des actions relevant du Plan de formation des établissements

Les établissements doivent consacrer au financement des actions relevant du plan de formation 2,1 % minimum de la masse salariale. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement. En 2013, 2 335 établissements relevant du secteur sanitaire, social et médico-social, et employant des agents de la fonction publique hospitalière, ont confié à l'ANFH leurs fonds dédiés au financement du plan de formation. Cette cotisation s'est élevée à 514 millions d'euros en 2013 (499 millions d'euros en 2012) et a permis de financer plus de 983 932 départs en formation (941 368 en 2012), soit une hausse de 4,5 % par rapport à 2012.

Financement des Congés de formation professionnelle (CFP), des Congés pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et des Congés pour Bilan de compétences (BC)

Le CFP ouvre aux agents hospitaliers des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...).

L'ensemble CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2 % de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 56 millions d'euros en 2013 (55 millions d'euros en 2012).

En 2013, 2 924 agents ont bénéficié du financement de leur bilan de compétences, 1 341 agents sont en cours de VAE et 3 436 sont en cours de CFP (un agent = un dossier financé).

Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPEP)

Les études promotionnelles (EP) désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Le FMPEP est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 168 millions d'euros en 2013 (165 millions d'euros en 2012). En 2013, 18 482 études promotionnelles étaient en cours de financement (tous financements confondus).

Développement professionnel continu médical (DPCM) :

En 2013, l'ANFH a collecté pour la première fois les contributions destinées au financement du développement professionnel continu (DPC) des professionnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé. Il s'agit d'un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'analyse des pratiques professionnelles.

En 2013, 18 623 départs ont été financés dans le cadre du DPC médical. Ce dispositif a représenté une collecte de 15 millions d'euros en 2013.

Thème - Formation

7

7.3 Formation continue dans la fonction publique hospitalière

Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement

	2013 (en milliers d'euros)	Évolution 2013/2012 (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)
CFP - VAE - BC	56 029	1,9	3,2 ⁽¹⁾
Plan de formation	514 308	3,0	9,8 ⁽¹⁾
Fonds mutualisé pour les études promotionnelles	168 089	1,9	24,2 ⁽²⁾
ESAT	479	1,5	6,5 ⁽³⁾
DPCM ⁽⁴⁾	14 523	-	-
Total	753 428	4,7	12,0⁽¹⁾

Source: *Rapports d'activité de l'ANFH.*

(1) depuis 2003.

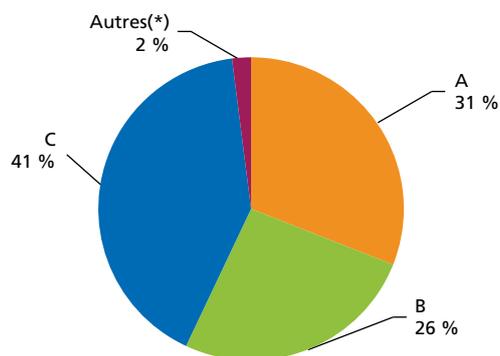
(2) depuis 2007.

(3) depuis 2009.

(4) Contributions collectées pour la première fois en 2013.

Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2013

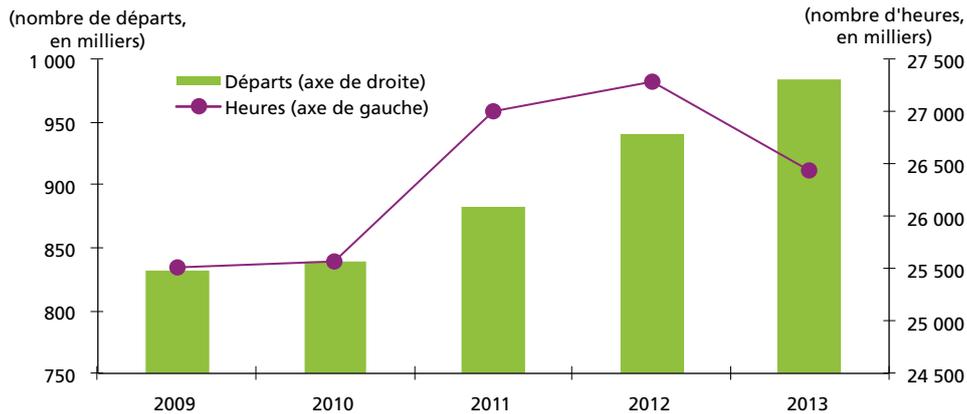
[en %]



Source: *Rapport d'activité 2013 de l'ANFH.*

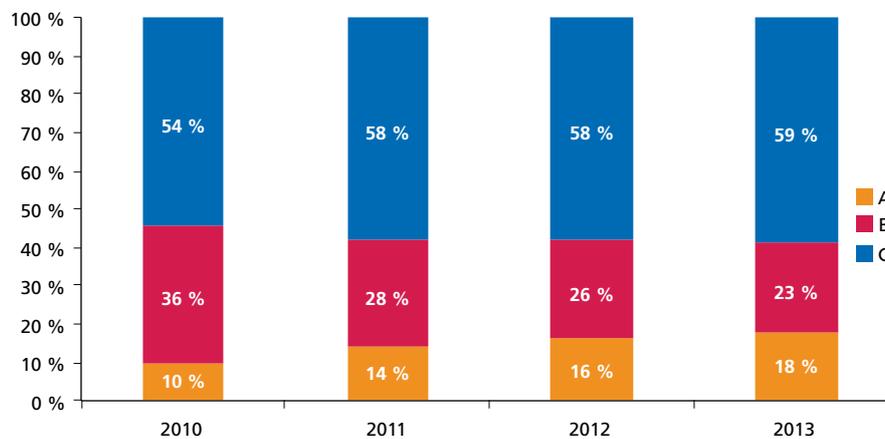
(*) Essentiellement des contrats aidés.

Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2013 dans le cadre des Plans de formation des établissements



Source: Rapports d'activité de l'ANFH.

Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique entre 2010 et 2013 [en %]



Source: Rapports d'activité de l'ANFH.

Vertical line on the right side of the page.

Temps et conditions de travail **8**

Organisation du temps de travail	8.1
Compte épargne temps	8.2
Congés et autres causes d'absence au travail	8.3
Congés maladie	8.4
Accident du travail	8.5
Maladies professionnelles	8.6
Exposition aux risques professionnels	8.7

Présentation

A- L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon les versants de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte effectif du temps de travail est le régime normal des agents publics. Depuis 2005, le temps de travail est fixé à 1607 heures annuelles sauf sujétion particulière (travail de nuit, repos variable, servitudes...).

Le « forfait » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7 h 40.

B- Le compte épargne-temps

Fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionnent sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;
- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du

20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, les dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail :

L'indicateur utilisé dans la FPE rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

D – Les congés maladie :

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure des absences dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte des absences pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation etc.). L'analyse de l'absentéisme au travail pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser. Néanmoins, les données publiées dans les bilans sociaux des collectivités territoriales et les bilans sociaux des établissements publics de santé peuvent être utilisées pour reconstruire un indicateur agrégé portant sur les mêmes

définitions. Ce travail est présenté dans le tableau 8.4-2. Pour les trois versants, les indicateurs d'absences pour raison de santé prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, accident de travail, les congés pour maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Par ailleurs, l'enquête Emploi de l'Insee présente l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi, d'activité et d'inactivité : elle peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs. Elle permet une comparaison de ces parts entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé mais l'indicateur ne mesure pas l'absentéisme à proprement parler car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. Elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année. A noter que cette enquête fournit une mesure, à partir du point de vue des salariés, de leur réalité, et non de celle, administrative, de l'employeur ou de l'assurance maladie.

Dans la fonction publique de l'État, deux indicateurs sont présentés : la proportion des agents ayant eu une absence pour maladie dans l'année (nombre de personnes ayant eu au moins un congé pour motifs médicaux rapporté à l'effectif physique au 31 décembre) et le nombre moyen de jours d'arrêt par agent (nombre de jours d'arrêt pour motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre. Cet indicateur prend en compte l'ensemble des jours d'arrêt et non seulement les jours théoriquement travaillés, qui dépendent de la quotité de travail et qui excluent la plupart du temps les samedis, dimanches et jours fériés.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux / effectif physique sur emplois permanents.

Dans la fonction publique hospitalière, au-delà du nombre moyen de journées d'absence par agent (présenté dans le tableau 8.4-7), est calculé par la DGOS un taux d'absentéisme pour raison de santé construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absences, hors formation / le nombre d'ETP moyens travaillés de l'année x 365.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les

résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les accidents du trajet sont présentés dans les tableaux 8.5-2 à 8.5-4.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt pour 100 agents).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt.

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir tableaux 8.5.6 et 8.5.9.

F – Les maladies professionnelles

La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés sont présentés dans la FT 8.6. Des éléments peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir tableaux 8.6.2 et 8.6.3.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013 ainsi qu'aux conclusions du rapport du collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011 auquel la DGAFP a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Dares-DGT-DGAFP SUMER 2009-2010 et Dares-DGAFP-Drees-Insee Conditions de travail 2013 pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3 FP
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003
[en %]

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	2,0	1,8	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	100,0	42,5	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,4	93,6	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	8,7	4,2	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	10,0	6,0	8,2

Source : enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.1 Organisation du temps de travail

Figure 8.1-3 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Total FP	Secteur privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,6	19,5	21,3	28,3	31,7	31,0
Effectuer des astreintes	16,1	16,1	15,9	16,1	8,4	10,1
Ne pas disposer d'au moins 48 h consécutives de repos par semaine	12,4	12,3	26,2	15,3	16,9	16,5
Travailler le samedi (même occasionnellement)	40,3	40,7	70,3	46,7 ⁽¹⁾	48,3	47,9
Travailler le dimanche (même occasionnellement)	28,6	30,3	64,0	36,7 ⁽¹⁾	25,8	28,3
Travailler la nuit (entre minuit et 5h, même occasionnellement)	14,4	12,5	32,3	17,5	14,9	15,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 28 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

 **Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013**
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Total FP	Secteur privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme⁽¹⁾	25,1	24,9	40,4	28,2	37,3	35,2
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	2,1	3,6	5,1	3,2	9,5	8,0
la cadence automatique d'une machine	1,6	4,2	3,9	3,0	8,5	7,2
d'autres contraintes techniques	11,6	13,2	17,7	13,4	18,4	17,3
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	25,7	25,7	42,2	29,2	29,8	29,6
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	12,8	15,3	16,6	14,5	19,5	18,4
dont : en une heure	18,1	19,8	28,5	20,9	29,2	27,3
une demande extérieure	13,4	10,8	8,0	11,4	11,3	11,3
dont : obligeant une réponse immédiate	50,7	53,5	62,4	54,2	58,7	57,7
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	26,2	25,0	35,4	27,7	32,6	31,5
un contrôle ou suivi automatisé	33,9	23,2	39,4	31,3	36,3	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	43,6	30,3	45,8	39,4	27,8	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	46,1	37,5	63,0	46,7	46,2	46,3
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,7	63,5	78,0	66,2	63,5	64,1
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	16,3	21,9	20,1	19,0	24,2	23,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour la fonction publique

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2011	Tous agents 31/12/2009	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part d'agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	12,5	7,0	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	17,0	18,0	27,7
Nombre CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	200 350	119 000	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	3 356 000	2 154 000	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	102 500	(2) -	925 671
Nombre de jours versés au RAFP ⁽¹⁾	166 738		6 220		

Sources : enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP, département des études et des statistiques ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Aucun jour de rachat n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010.

Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note de lecture : au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.3 Congés et autres causes d'absence au travail

Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Les trois versants de la fonction publique	45	7,6
État ⁽¹⁾	48 ⁽²⁾	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
Employeur particulier	26	4,3
Entreprise, association	36	5,9
De 1 à 9 salariés	29	4,9
De 10 à 49 salariés	32	5,3
De 50 à 199 salariés	37	6,1
De 200 à 999 salariés	38	6,4
Plus de 1000 salariés	40	6,6

Source : enquête *Emploi en continu sur l'année 2010*, Insee. Traitement Insee.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Lecture : en 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.

(1) hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.

(2) Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

[en %]

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>Dont garde enfant malade</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010 ⁽¹⁾ (en %)	17,9	17,1	7,4	6,2 ⁽²⁾	11,7	10,1 ⁽²⁾

Source : enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre⁽¹⁾

	2013	2012	Évolution 2012/2013 (en %)
Affaires étrangères et européennes	22	12	83,3
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	85	92	-7,6
Ministères économique et financier	284	318	-10,7
Culture et Communication	nd	37	
Défense et anciens combattants	129	160	-19,4
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	88	109	-19,3
Ministères de l'enseignement	4 722	5 076	-7,0
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	426	496	-14,1
Justice et Libertés	287	213	34,7
Santé et Jeunesse et sports	31	24	29,2
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	21	nd	
Services du Premier ministre ⁽²⁾	4	2	100,0
Ensemble	6 099	6 539	-6,7
Part des agents en congé parental	0,5 %	0,5 %	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2012 et 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2013, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication.

(2) Réponse incomplète : La Direction des Services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF) n'a pas répondu à l'enquête en 2013.

Note : nd : non disponible.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.3 Congés et autres causes d'absence au travail

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre [en %]

	1998	2000	2002	2004	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾
Sexe								
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2	7,6
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8	92,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Age								
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9	9,7 ⁽³⁾
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0	73,1 ⁽³⁾
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8	16,7 ⁽³⁾
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5 ⁽³⁾
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 ⁽³⁾
Catégorie hiérarchique								
A+	-	-	-	-	4,1 ⁽²⁾	0,4 ⁽²⁾	0,8 ⁽²⁾	1,0 ⁽²⁾
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0	74,2
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6	10,4
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6	14,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 1998 à 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 95,8 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont des femmes et 75 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

(2) La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait «l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B», c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée depuis 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

(3) Hors ministère des Affaires étrangères, pour lequel l'âge n'est pas renseigné.

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre
[en %]

	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1	75,4
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8	23,5
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8	0,6
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2007 à 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour les ministères des Affaires étrangères, de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

Lecture : 75 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2013 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 8.3-6 Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Total	Part de femmes
Congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et non-titulaires</i>	7 673	96,2

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.4 Congés maladie

Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé [en %]

	2012	2011	2006-2012
FPE	2,9	2,9	2,9
Enseignants	2,3	1,9	2,3
Hors enseignants	3,1	3,2	3,1
FPT	4,5	4,5	4,4
FPH	4,0	3,6	4,2
Ensemble de la fonction publique	3,8	3,7	3,8
Secteur privé	3,6	3,8	3,5
Ensemble	3,7	3,8	3,6

Source : Insee, enquête emploi 2006 à 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés. Hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État (2012)	Fonction publique territoriale (2013)	Fonction publique hospitalière (2013)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	22,4	personnel médical : 5,3 personnel non médical : 21,0
dont : pour maladie ordinaire	7,1	12,1	personnel médical : 3,5 personnel non médical : 12,29

Sources : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques ; bilans sociaux 2013, DGCL ; bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2013, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : agents civils des ministères ; FPT : agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents ; FPH : agents des établissements publics de santé.

(1) Hors ministère des affaires étrangères.

Figure 8.4-3 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2012 [en %]

Ministère	Part d'agents ayant fait l'objet d'au moins 1 arrêt pour...				
	Maladie ordinaire de moins de 4 jours	Maladie ordinaire de 4 jours et plus	Maladie grave, longue durée	Accident du travail	Maladie professionnelle
Affaires étrangères	26,2	17,1	ND	ND	0,0
Agriculture	11,8	14,6	1,4	1,1	0,0
Caisse des Dépôts, Conseil d'État, Cour des Comptes	20,3	23,7	1,9	1,6	0,0
Culture	11,9	18,4	2,1	ND	ND
Défense - civils	17,6	45,5	2,5	2,0	0,3
Écologie	6,2	22,5	0,9	1,8	0,1
Économie et Finances	ND	ND	2,4	ND	ND
Intérieur	12,9	28,3	1,2	7,4	0,0
Justice	7,0 ⁽¹⁾	14,1 ⁽¹⁾	1,0 ⁽¹⁾	1,2 ⁽¹⁾	0,0 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	26,5	24,0	2,0	1,0	0,0
Ministères sociaux	4,5	20,1	3,0	ND	ND
Services du Premier ministre	12,1	16,6	2,3	2,1	0,0
Travail	15,4	27,8	3,3	2,1	0,0
Ensemble	20,6	24,6	1,8⁽²⁾	2,1⁽²⁾	0,0
Hors ministères de l'enseignement	13,3	25,3	1,6 ⁽²⁾	3,4 ⁽²⁾	0,0

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères.

ND : non disponible.

Note de lecture : ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4 4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour congé maladie dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	Pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	Pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	Pour maladie ordinaire	Pour maladie grave, longue durée	Accident du travail	Maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	ND	0,7	3,2	3,9	ND	ND	0,0	ND
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des Dépôts, Conseil d'État, Cour des Comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense - civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Ecologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Économie et Finances	14,4	ND	ND	8,2	5,6	ND	ND	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 ⁽¹⁾	ND	ND	8,7	3,7	1,7	0,1 ⁽¹⁾	1,7 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	11,4	0,8	5,8	6,6	4,5	0,4	0,0	0,4
Ministères sociaux	12,6	0,3	5,3	5,6	6,6	0,4	0,0	0,0
Services du Premier ministre	10,2	0,3	4,5	4,8	4,5	0,9	0,0	0,9
Travail	16,5	0,5	8,0	8,5	7,5	0,4	0,0	0,4
Ensemble	12,3⁽²⁾	0,6	6,5	7,1	4,4⁽²⁾	0,8⁽²⁾	0,0	0,9⁽²⁾
Hors ministères de l'enseignement	13,5 ⁽²⁾	0,5	7,2	7,8	4,3 ⁽²⁾	1,4 ⁽²⁾	0,1	1,5 ⁽²⁾

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

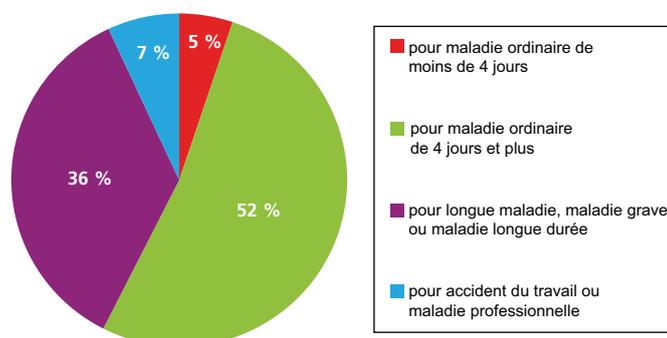
(2) Hors ministère des Affaires étrangères.

Note : en raison des arrondis, le nombre de jours moyen total peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

ND : non disponible.

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

	2009	2011	2013
Maladie ordinaire	11,4	12,0	12,1
Longue maladie	6,6	6,8	7,3
Accident du travail et du trajet	2,1	2,3	2,3
Maladie professionnelle	0,5	0,7	0,8
Total absence pour "raison de santé"	20,6	21,8	22,4

Source : DGCL, bilans sociaux 2009 et 2011.

Champ : Agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents au 31 décembre de l'année concernée.

Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2013

	Personnel médical	Personnel non médical
Maladie ordinaire	3,5	12,3
Longue maladie, maladie de longue durée	1,6	5,4
Accident du travail	0,1	2,1
Accident du trajet	0,1	0,2
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1
Maladie professionnelle	0,1	0,9
Total absence pour "raison de santé"	5,3	21,0

Source : ATIH - DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2013, indicateur 6-2.

Champ : Agents travaillant dans des établissements publics de santé.

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2012
[en %]

	Part des agents ayant eu...			
	Au moins un accident dans l'année	Un accident	Deux accidents	Trois accidents ou plus
Fonction publique de l'État	6,6	5,3	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	8,5	6,8	1,2	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	10,2	1,5	1,2
Ensemble de la fonction publique	8,6	6,9	1,0	0,6
Secteur privé	9,1	6,6	1,2	1,3

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 8,5 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 6,8 % ont déclaré un accident, 1,2 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

Note : Accidents du travail déclarés, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2013 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2013	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et européennes ⁽¹⁾	100 %	41	41 %	59 %	35 %	63 %	65 %	38 %	47 %	38 %	0 %	0 %
Agriculture et Pêche	73 %	95	41 %	59 %	33 %	48 %	67 %	52 %	41 %	29 %	0 %	0 %
Ministères économique et financier	100 %	1 212	43 %	57 %	39 %	44 %	61 %	56 %	52 %	47 %	0 %	0 %
Conseil d'État	100 %	30	23 %	77 %	43 %	39 %	57 %	61 %	43 %	43 %	0 %	0 %
Culture et Communication	100 %	602	47 %	53 %	39 %	51 %	61 %	49 %	nd	nd	0 %	0 %
DDI	92 %	672	42 %	58 %	48 %	45 %	52 %	55 %	45 %	48 %	0 %	0 %
Défense	95 %	1 644	65 %	35 %	44 %	51 %	56 %	49 %	49 %	43 %	0 %	0 %
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables	79 %	1 276	73 %	27 %	49 %		51 %		45 %		0 %	0 %
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	101	75 %	25 %	32 %	24 %	68 %	76 %	66 %	48 %	0 %	0 %
Éducation nationale	100 %	10 519	25 %	75 %	38 % ⁽¹⁾	40 % ⁽¹⁾	43 % ⁽¹⁾	43 % ⁽¹⁾	nd	nd	0 %	0 %
Enseignement supérieur et Recherche * ⁽¹⁾	81 %	3 843	nd		46 %		54 %		41 %		0 %	
Intérieur - gendarmerie	92 %	155	65 %	35 %	17 %	20 %	83 %	80 %	75 %	67 %	0 %	0 %
Intérieur - police ⁽¹⁾	100 %	15 880	83 %	17 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur - secrétariat général	99 %	878	54 %	46 %	28 %	50 %	72 %	50 %	35 %	31 %	0 %	0 %
Justice et Libertés ⁽¹⁾	90 %	3 128	60 %	40 %	nd		nd		nd		0 %	0 %
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ⁽¹⁾	95 %	267	nd		nd		nd		nd		nd	
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	97 %	76	61 %	39 %	48 %	50 %	52 %	50 %	43 %	33 %	0 %	0 %
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	96 %	150	nd		nd		nd		nd		nd	

Source : Volet AT/IMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

* distinction H/F non disponible.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 73 % des agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 95 accidents du travail ont été notifiés en 2013. Parmi ceux-ci, 59 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 48 % n'ont fait l'objet d'un arrêt de travail, 52 % en ont fait l'objet (29 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.5 Accident du travail

 **Figure 8.5-3 : Nombre d'accidents du travail notifiés ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès selon les ministères**

	2012		2013	
	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès
Affaires étrangères et européennes ⁽¹⁾	100 %	19	100 %	17
Agriculture et Pêche	75 %	15	73 %	32
Ministères économique et financier	100 %	733	100 %	595
Conseil d'État	100 %	15	100 %	13
Culture et Communication		nd		nd
DDI	47 %	180		
Défense	95 %	791	95 %	771
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables		nd	79 %	578
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	33	100 %	62
Éducation nationale ⁽¹⁾		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾		nd	81 %	1 574
Intérieur - gendarmerie	59 %	59	92 %	112
Intérieur - police ⁽¹⁾		nd		nd
Intérieur - secrétariat général	91 %	166	99 %	249
Justice et Libertés ⁽¹⁾		nd		nd
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ⁽¹⁾	entre 80 et 100 %	77		nd
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100 %	36	97 %	30
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	89 %	78		nd

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2013 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés en 2013	Répartition selon le sexe		Répartition par type d'arrêt							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et européennes ⁽¹⁾	100 %	36	33 %	67 %	25 %	38 %	75 %	63 %	50 %	63 %	0 %	0 %
Agriculture et Pêche	73 %	55	24 %	76 %	15 %	38 %	85 %	62 %	69 %	48 %	0 %	0 %
Ministères économique et financier	100 %	1 126	28 %	72 %	36 %	37 %	64 %	63 %	54 %	51 %	0 %	0 %
Conseil d'État	100 %	47	23 %	77 %	64 %	47 %	36 %	53 %	18 %	50 %	0 %	0 %
Culture et Communication	100 %	345	34 %	66 %	43 %	38 %	57 %	62 %	nd	nd	0 %	0 %
DDI	92 %	241	34 %	66 %	46 %	41 %	54 %	59 %	46 %	13 %	0 %	0 %
Défense	95 %	394	47 %	53 %	39 %	52 %	61 %	48 %	53 %	41 %	0 %	0 %
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables	79 %	388	39 %	61 %	53 %		47 %		39 %		0 %	0 %
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	53	51 %	49 %	48 %	65 %	52 %	35 %	44 %	31 %	0 %	0 %
Éducation nationale	100 %	3 515	21 %	79 %	27 % ⁽¹⁾	31 % ⁽¹⁾	55 % ⁽¹⁾	55 % ⁽¹⁾	nd	nd	0 %	0 %
Enseignement supérieur et Recherche ^{*(1)}	81 %	1 375	nd		41 %		59 %		52 %		0 %	
Intérieur - gendarmerie	92 %	38	29 %	71 %	18 %	33 %	82 %	67 %	55 %	33 %	0 %	0 %
Intérieur - police ⁽¹⁾	100 %	1 014	63 %	37 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %
Intérieur - secrétariat général	99 %	420	25 %	75 %	32 %	41 %	68 %	59 %	35 %	44 %	0 %	0 %
Justice et Libertés ⁽¹⁾	90 %	606	26 %	74 %	nd		nd		nd		0 %	0 %
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ⁽¹⁾	95 %	224	nd		nd		nd		nd		nd	
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	97 %	71	32 %	68 %	30 %	35 %	70 %	65 %	61 %	54 %	0 %	0 %
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	96 %	131	nd		nd		nd		nd		nd	

Source : Volet AT/IMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

* distinction H/F non disponible.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 73 % des agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 55 accidents du trajet ont été notifiés en 2013. Parmi ceux-ci, 76 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 38 % n'ont fait l'objet d'un arrêt de travail, 62 % en ont fait l'objet (48 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.5 Accident du travail

Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2013

	Nombre d'accidents de service pour 100 agents	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents
Administrative	2,3	1,3
Animation	7,5	1,8
Culturelle	1,5	0,6
Incendie et secours	17,7	0,4
Médico-sociale-technique	6,6	1,3
Police municipale	14,7	0,9
Sociale	6,8	1,8
Sportive	5,5	0,6
Technique	8,9	1,0
Autres cas hors filière	11,6	1,3
Total	6,8	1,1

Source : DGCL, synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2013.

Champ : Agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité Technique Paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de Gestion au 31 décembre 2013.

Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2013

	Répartition des accidents de travail	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Répartition des accidents de trajets	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	4,4 %	67,9 %	41,4	2,7 %	72,5 %	40,8
Communauté urbaine, district	2,6 %	71,7 %	40,7	1,9 %	62,4 %	34,2
Commune	68,3 %	67,3 %	39,0	69,9 %	70,0 %	46,9
CCAS	6,0 %	65,4 %	44,0	6,4 %	69,4 %	39,9
Département	6,7 %	61,7 %	40,4	8,9 %	66,6 %	47,6
OPH	1,3 %	65,4 %	42,8	1,3 %	64,0 %	42,6
Région	3,2 %	64,2 %	33,0	2,7 %	61,1 %	47,2
Syndicat	3,4 %	67,1 %	41,5	1,6 %	68,4 %	56,6
Autre collectivité territoriale	4,0 %	69,0 %	40,9	4,6 %	68,0 %	47,7
Ensemble	100,0 %	66,9 %	39,6	100,0 %	69,2 %	46,3

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 562 000 agents, représentant 40 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Note : En 2013, 35 850 accidents du travail et 5 831 accidents du trajet d'agents de la FPT ont été recensés dans la BND.

Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2013

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	23 162
ETP de l'échantillon	535 087
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,3

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2013.

Champ : Échantillon de 365 établissements répondants.

Lecture : sur un échantillon de 365 établissements composés de 535 087 ETP au total, 23 162 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,3 accidents du travail pour 100 ETP.

Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2013

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	85,3 %
Effort lié à la manutention de malades	64,5 %
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	30,0 %

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2013.

Champ : Échantillon de 414 établissements répondants.

Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2013

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Infirmier(e)s en soins généraux	98,6 %
Aide-soignant(e)s	95,2 %
Agent de bio-nettoyage	71,0 %

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2013.

Champ : Échantillon de 414 établissements répondants.

Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2013

	Répartition des accidents de travail	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Répartition des accidents de trajets	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	3,4 %	37,7 %	36,4	2,4 %	57,1 %	46,9
Centre de soins avec/sans hébergement	1,2 %	53,2 %	32,1	1,9 %	75,8 %	37,0
Centre hébergement personnes âgées	13,9 %	57,5 %	42,1	12,0 %	64,7 %	42,8
Centres hospitaliers généraux	35,0 %	39,5 %	43,6	31,6 %	61,1 %	34,2
Centres hospitaliers régionaux	23,3 %	37,6 %	35,1	28,2 %	55,0 %	31,4
Centres hospitaliers spécialisés	8,6 %	52,3 %	38,1	10,8 %	65,4 %	44,6
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	3,1 %	54,6 %	35,3	2,4 %	76,2 %	15,6
Hôpitaux locaux	11,5 %	49,1 %	42,7	10,6 %	57,9 %	46,1
Ensemble	100,0 %	45,3 %	39,4	100,0 %	62,2 %	35,7

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 235 000 agents, représentant 25 % de la population des actifs hospitaliers affiliés à la CNRACL.

Note : En 2013, 19 025 accidents du travail et 1 719 accidents du trajet d'agents de la FPH ont été recensés dans la BND.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.6 Maladies professionnelles

 **Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2011 et 2012 selon les ministères**

	2012		2013	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et européennes	100 %	1	100 %	3
Agriculture et Pêche	100 %	3	73 %	0
Ministères économique et financier	100 %	31	100 %	14
Conseil d'État	100 %	0	100 %	0
Culture et Communication	100 %	30	100 %	15
DDI	47 %	28		nd
Défense	95 %	223	95 %	212
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables	80 %	49	86 %	37
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100 %	3	100 %	0
Éducation nationale	100 %	126	100 %	93
Enseignement supérieur et Recherche	92 %	121	81 %	93
Intérieur - gendarmerie	59 %	2	95 %	8
Intérieur - police	100 %	22	100 %	19
Intérieur - secrétariat général	91 %	27	99 %	13
Justice et Libertés	42 %	12	86 %	32
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	100 %	10		nd
Services du Premier ministre	100 %	2	97 %	4
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	74 %	6		nd

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

nd : non disponible.

Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2013

	Nombre de maladies professionnelles	Répartition	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	50	2,6 %	72,0 %	190,5
Communauté urbaine, district	35	1,8 %	54,3 %	138,6
Commune	1 233	64,0 %	66,5 %	142,1
CCAS	172	8,9 %	67,4 %	144,2
Département	170	8,8 %	69,4 %	136,7
OPH	22	1,1 %	63,6 %	134,6
Région	143	7,4 %	66,4 %	132,5
Syndicat	43	2,2 %	67,4 %	154,6
Autre collectivité territoriale	59	3,1 %	68,6 %	108,0
Ensemble	1 927	100,0 %	66,6 %	141,5

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 562 000 agents, représentant 40 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2013

	Nombre de maladies professionnelles	Répartition	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	24	2,2 %	83,3 %	130,9
Centre de soins avec/sans hébergement	15	1,4 %	73,3 %	138,4
Centre hébergement personnes âgées	169	15,8 %	71,6 %	132,7
Centres hospitaliers généraux	469	43,7 %	66,5 %	106,6
Centres hospitaliers régionaux	181	16,9 %	50,8 %	76,6
Centres hospitaliers spécialisés	46	4,3 %	69,6 %	78,1
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	14	1,3 %	57,1 %	102,8
Hôpitaux locaux	155	14,4 %	72,9 %	153,2
Ensemble	1 073	100,0 %	66,2 %	114,3

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 235 000 agents, représentant 25 % de la population des actifs hospitaliers affiliés à la CNRACL.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.7 Exposition aux risques professionnels

 **Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2013**

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Au moins trois contraintes physiques intenses ⁽¹⁾	18,2	36,6	52,2	31,7	35,8	34,9
Rester longtemps debout	48,9	51,5	69,1	54,1	49,9	50,8
Rester longtemps dans une autre posture pénible	25,6	37,6	41,8	33,1	35,2	34,7
Porter ou déplacer des charges lourdes	23,8	41,8	61,0	37,8	41,7	40,8
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	19,6	39,8	54,7	34,0	37,7	36,9
Être exposé à un bruit intense	10,1	16,9	8,5	12,1	19,8	18,0
Risquer d'être blessé ou accidenté	35,3	48,7	69,8	48,1	51,2	50,5
Risquer des accidents de circulation au cours du travail	25,4	41,2	19,0	29,5	34,3	33,3

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 61 % des agents de la FPH doivent porter ou déplacer des charges lourdes dans le cadre de leur travail.

(1) Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposé à au moins un produit chimique	13,8	33,4	55,2	34,7	32,8	33,2
Être exposé à au moins trois agents chimiques	7,0	10,8	25,2	13,9	14,0	14,0
Être exposé à au moins un solvant	5,3	11,6	37,2	17,2	12,2	13,1
Être exposé à au moins un agent chimique cancérigène	9,3	5,0	6,3	6,4	10,9	10,1
Être exposé à au moins un produit chimique 10 ^h ou plus par semaine	3,0	5,9	11,6	6,8	9,7	9,2
Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	2,1	3,0	4,9	3,3	5,9	5,4
Être exposé à des agents biologiques	16,4	35,1	75,9	42,0	18,0	22,2
Travail au contact d'un réservoir humain ⁽¹⁾	13,2	23,3	74,3	35,0	10,1	14,5
Travail au contact d'un réservoir animal ⁽²⁾	2,5	4,2	0,7	2,8	2,6	2,7

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 33,4 % des agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(1) Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'expositions aux agents biologiques émanant d'animaux.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.7-3 : Part des agents ayant vécu un changement organisationnel dans l'année
[en %]

Au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail a été fortement modifié par...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Un changement de votre poste/fonction	18,6	17,5	20,4	18,6	15,9	16,5
Un changement dans les techniques utilisées	16,2	12,5	18,1	15,3	13,7	14,1
Une restructuration ou un déménagement de l'établissement	14,0	13,1	19,1	14,8	13,6	13,9
Un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement	22,0	22,3	30,8	24,0	20,3	21,2
Un plan de licenciements dans l'établissement	1,8	0,7	2,3	1,5	4,7	4,0
Un rachat ou un changement dans l'équipe de direction	14,3	10,3	17,3	13,5	13,8	13,7
Ces changements sont plutôt négatifs	31,7	24,0	31,6	29,3	26,8	27,5
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	20,9	17,7	29,7	21,6	19,8	20,2
Craindre pour son emploi pour l'année qui vient	14,8	14,7	17,1	15,2	27,1	24,4

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 22 % des agents de la FPE ont vécu un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement au cours de l'année.

Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2013
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidé par mes supérieurs hiérarchiques	57,7	64,4	61,7	60,8	66,6	65,3
Par les autres personnes avec qui je travaille habituellement	84,8	80,7	91,6	84,8	77,6	79,3
Je ne reçois pas le respect et l'estime que mérite mon travail	33,2	26,7	35,9	31,5	28,3	29,0
Mon supérieur ne traite pas équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres	29,5	30,8	39,3	32,0	27,5	28,5
Avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou supérieurs au cours des 12 derniers mois	13,5	14,9	19,2	15,2	12,2	12,9

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 60,8 % des agents de la fonction publique déclarent être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué.

Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2013
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés	86,7	82,7	79,0	83,7	78,5	79,7
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis	75,0	67,4	59,7	69,2	68,7	68,8
Pouvoir faire varier les délais fixés	32,3	30,0	30,9	31,2	35,1	34,2
Apprendre des choses nouvelles	86,9	76,3	87,4	83,4	74,8	76,8
Avoir la possibilité de faire des choses qui me plaisent	65,3	57,8	59,3	61,4	51,7	54,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 79 % des agents de la FPH déclarent choisir eux-même la façon d'atteindre les objectifs fixés.

Thème - Temps et conditions de travail

8

8.7 Exposition aux risques professionnels

 **Figure 8.7-6 : Part des agents en contact avec le public, exposés à des comportements hostiles, ou des agressions en 2013**

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être en contact direct avec le public	82,5	84,0	91,4	84,9	66,8	70,9
Vivre des situations de tensions dans les rapports avec le public	45,7	34,4	50,6	42,8	26,9	30,6
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	68,2	53,3	85,4	66,7	37,9	44,5
Devoir calmer des gens	73,4	61,4	85,0	71,7	48,0	53,4
Vivre au moins un comportement hostile	38,0	38,1	44,9	39,5	35,7	36,5
Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois	29,5	21,6	38,2	28,6	15,4	18,4
Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	4,1	2,6	9,1	4,6	1,9	2,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 84 % des agents de la FPT sont en contact direct avec le public.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.7-7 : Part de salariés exposés aux conflits de valeur en 2013

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (toujours, souvent)	31,7	23,7	39,7	30,6	26,9	27,8
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	9,1	9,1	10,5	9,5	9,9	9,8
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (toujours, souvent)	37,5	37,5	36,2	35,4	31,8	32,6

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 10 % des salariés déclarent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent.

Relations professionnelles

9

Élections aux comités techniques **9.1**

Élections aux commissions
administratives paritaires **9.2**

Discipline **9.3**

Représentation professionnelle **9.4**

Grèves **9.5**

Présentation

A - Les élections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées pour la première fois simultanément dans l'ensemble de la fonction publique, d'État, territoriale et hospitalière, ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et autres organismes pour la représentativité syndicale de la fonction publique d'État, entre le 18 novembre 2014 et le 4 décembre 2014.

Le taux de participation pour **les élections prises en compte pour les instances supérieures (élections aux comités techniques ministériels (CTM) et certains comités techniques)** s'établit à 52,3 % dans la fonction publique de l'État, 54,9 % dans la fonction publique territoriale et 50,2 % dans la fonction publique hospitalière, soit 52,8 % pour l'ensemble des trois versants. Sur ce champ global, la CGT arrive en tête avec 23,1 % des suffrages, la CFDT et FO suivent (respectivement 19,3 % et 18,6 %) et devancent l'Unsa (10,4 %) et la FSU (7,9 %). Viennent ensuite Solidaires (6,8 %), la CFTC (3,3 %), la CGC (2,9 %), la FA-FP (2,9 %) et la FGAF (1,6 %), les 3,2 % de suffrages restants correspondant à diverses organisations syndicales.

Les taux de participation sont légèrement supérieurs (53 %) pour **les élections aux comités techniques de proximité, lesquelles sont prises en compte pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la fonction publique au niveau régional**. Pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans treize régions notamment l'Île-de-France et la CFDT dans huit régions.

Pour les élections aux commissions administratives paritaires (CAP) **dans la FPE**, le taux de participation est de 59,2 %, (même participation qu'aux élections précédentes) et le nombre de CAP est passé de 396 à 349. FO et FSU arrivent en première position avec respectivement 18,8 % et 18,3 % des suffrages, l'UNSA et la CGT suivent (respectivement 14,8 % et 12,7 % des suffrages) et devancent la CFDT (12 %) et Solidaires (9,2 %). Suit la CGC avec 6 % des suffrages parmi les principaux syndicats représentés.

Pour les élections aux CAP **dans la fonction publique territoriale**, le taux de participation global est de 54 %. La CGT arrive en tête avec 28,8 % devant la CFDT et FO (20,8 % et 18,5 %). Pour les catégories hiérarchiques A et B, la CFDT devance la CGT (28,8 % et 26,6 % contre 14,7 % et 23,5 %) alors que pour la catégorie hiérarchique C, la CGT devance FO (31,9 % contre 19,8 %).

Les instances supérieures de la fonction publique

Les instances supérieures de la fonction publique – le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ainsi que le Conseil commun de la fonction publique – sont des instances de consultation et de dialogue social sur les questions d'ordre général et les projets de réforme des trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques – et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires – de même qu'au sein de chaque Conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux non titulaires. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, il n'y a plus de représentants de l'administration et par conséquent pas de représentant de l'État employeur au CCFP.

Les comités techniques

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. C'est ainsi qu'y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et le bilan social.

Pour la fonction publique de l'État, des **comités techniques ministériels (CTM)** ont été constitués pour chaque ministère. Ces CTM ont également reçu compétence pour les personnels de certains établissements publics administratifs sous leur tutelle. Les établissements publics hors du champ de compétence du CTM ont organisé leurs propres élections à des comités techniques de proximité.

Ces résultats ont alors été ajoutés aux résultats des comités techniques ministériels pour la composition des instances supérieures que sont le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et le Conseil commun de la fonction publique. Outre les comités techniques ministériels, les autres comités obligatoires sont des comités techniques de proximité créés à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité d'administration centrale, de service central et de service à compétence nationale de direction à réseau, de service déconcentré relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (DDI) et d'établissement public sous tutelle ministérielle.

Pour la fonction publique hospitalière, des comités techniques d'établissement sont établis pour tous les établissements publics sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Pour la fonction publique territoriale, un comité technique est créé dans chaque collectivité ou établissement affilié employant au moins cinquante agents et dans chaque centre de gestion regroupant les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les commissions administratives paritaires

Les commissions administratives (CAP), pour les fonctionnaires et consultatives paritaires (CCP), pour les agents non titulaires, sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur les effectifs de l'administration concernée et sur la carrière de l'agent. Les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

Elles sont constituées par corps de fonctionnaire dans la fonction publique d'État tandis qu'elles sont instituées par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale et par catégorie hiérarchique au sein de chaque filière professionnelle (administrative, technique, soins) dans la fonction publique hospitalière.

B - Les sanctions disciplinaires et les recours

Commission de recours du CSFPE

Le décret n°82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au CSFPE a été abrogé par le décret n°2012-225 du 16 février 2012 relatif au CSFPE. Selon l'article 4, la commission (qui est une des commissions spécialisées du conseil supérieur) joue le rôle d'organe supérieur de recours, en vertu des dispositions définies à l'article 10 du décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État. **Les requêtes de contestation recevables** devant la commission de recours sont les suivantes :

- sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le Conseil de discipline à la majorité des 2/3 des membres présents ;
- sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;
- mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du Conseil de discipline, en cas de violation par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité, de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;
- décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;
- décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

En 2014, la commission de recours du CSFPE a examiné 32 dossiers au fond, alors que 13 requêtes déposées devant elle ont fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

3 177 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre des fonctionnaires de l'État, contre 3 456 en 2013. Chez les titulaires, les sanctions du premier groupe (avertissement et blâme), qui, comme la première sanction du 2^{ème} groupe (radiation du tableau d'avancement) ne peuvent pas faire

l'objet d'un recours devant la commission, représentent 81 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours maximum et le déplacement d'office, autres sanctions du 2^{ème} groupe, représentent 9 % des sanctions. Les sanctions du 3^{ème} groupe (rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions pour une durée trois mois à deux ans) qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents, représentent 5 % des sanctions. Enfin, les sanctions du 4^{ème} groupe qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent également 5 % des sanctions.

En 2014, Le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 71 % des sanctions.

Recours dans la fonction publique territoriale

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région.

C - Les grèves

Dans la fonction publique de l'État, l'année 2014 a connu une augmentation de quasiment 2 % du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport à 2013. 434 832 journées ont été comptabilisées, alors que 427 122 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics). Le secteur où a été recensé le plus grand nombre de jours de grève est celui de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Il est

suivi par le ministère de l'économie et des finances. Cette tendance est la même sur les 16 années examinées.

En 2014, 6 mouvements nationaux ont été enregistrés. Le plus mobilisateur fut celui du 15 mai 2014 à l'appel de 5 organisations syndicales avec 9,65 % de grévistes. Cette journée d'action portait sur la défense de l'emploi et des services publics, l'amélioration du pouvoir d'achat, l'augmentation de la valeur du point d'indice, l'arrêt de la MAP, le refus de la politique d'austérité et du pacte de responsabilité.

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.

Dans la fonction publique hospitalière, aucune données relatives aux grèves ne sont disponibles depuis le bilan social 2008 dont le rapport était basé sur l'analyse d'un échantillon d'une centaine de bilans sociaux d'établissements de santé avec un redressement national calculé à partir de la représentativité de l'échantillon qui conduisait à une estimation assez imprécise.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Thème - Relations professionnelles

9

9.1 Élections aux comités techniques

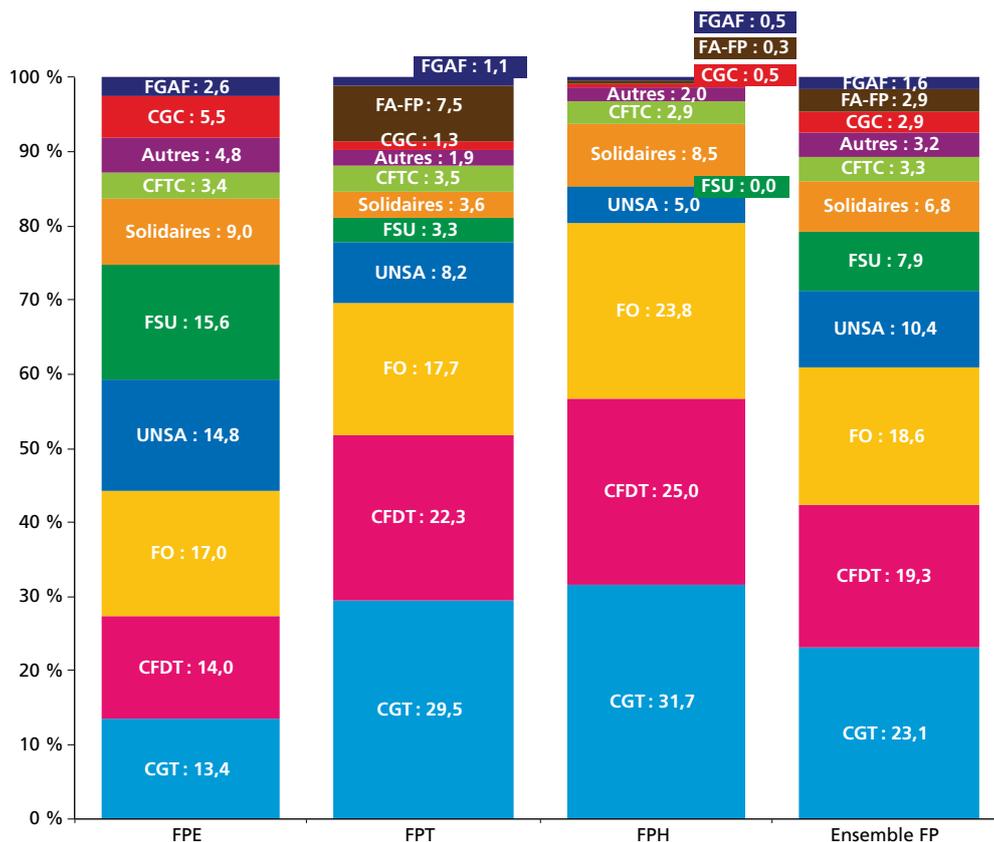
Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2014

	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Ensemble Fonction Publique	
Participation électorale	2014	(en %)	2014	(en %)	2014	(en %)		(en %)
Inscrits	2 255 728		1 892 961		1 064 268		5 212 957	
Votants	1 179 915	52,3 %	1 039 382	54,9 %	534 243	50,2 %	2 753 540	52,8 %
Suffrages exprimés	1 117 840		988 630		512 890		2 619 360	
Résultats par organisation syndicale		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
CFDT	156 006	14,0	220 777	22,3	128 021	25,0	504 804	19,3
CFTC	37 472	3,4	34 787	3,5	14 936	2,9	87 195	3,3
CGC	61 083	5,5	12 689	1,3	2 375	0,5	76 147	2,9
CGT	150 134	13,4	291 964	29,5	162 526	31,7	604 624	23,1
FA-FP			73 858	7,5	1 491	0,3	75 349	2,9
FGAF	29 062	2,6	11 040	1,1	2 356	0,5	42 458	1,6
FO	189 883	17,0	175 129	17,7	121 845	23,8	486 857	18,6
FSU	174 130	15,6	32 788	3,3	167	0,0	207 085	7,9
Solidaires	100 237	9,0	35 697	3,6	43 444	8,5	179 378	6,8
UNSA	165 684	14,8	80 723	8,2	25 458	5,0	271 865	10,4
Autres	54 149	4,8	19 178	1,9	10 271	2,0	83 598	3,2

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) en 2014 : ensemble des trois versants de la fonction publique



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Thème - Relations professionnelles

9

9.1 Élections aux comités techniques

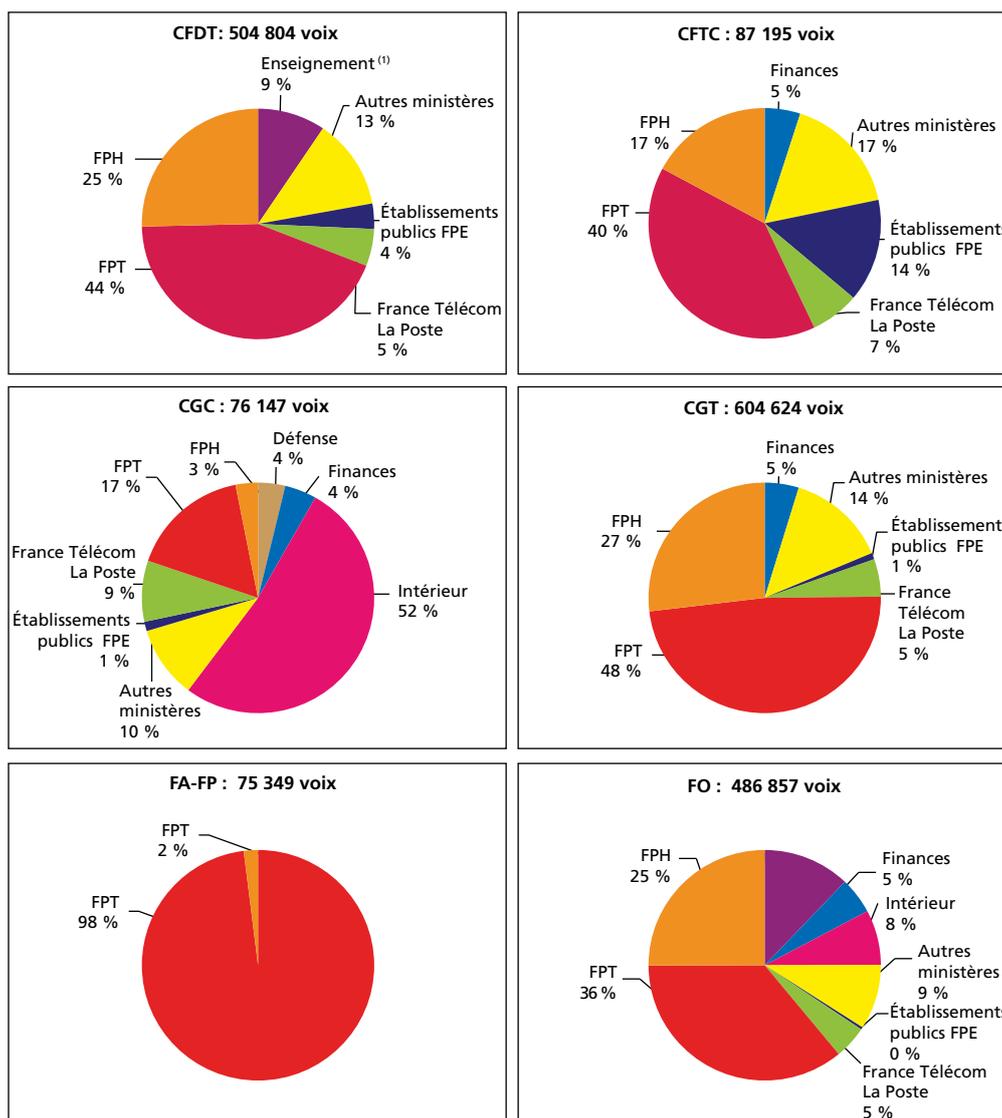
Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2014

	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires Etrangères	27 474	12 831	46,70 %
Agriculture	50 300	33 243	66,09 %
Culture	24 643	15 662	63,56 %
Défense	65 936	48 684	73,84 %
Ecologie	70 958	53 183	74,95 %
Éducation Nationale	990 278	413 259	41,73 %
Enseignement supérieur	265 511	91 550	34,48 %
Finances	155 035	127 322	82,12 %
Intérieur	179 323	122 209	68,15 %
Justice	67 806	45 594	67,24 %
Sports	5 098	3 131	61,42 %
Santé	18 136	12 748	70,29 %
Services du 1 ^{er} ministre	3 870	2 004	51,78 %
Travail	10 190	7 895	77,48 %
Total Ministères	1 934 558	989 315	51,14 %
Caisse des dépôts et consignations	3 549	2 496	70,33 %
CCM (enseignement privé MEN et Agric.)	140 663	50 057	35,59 %
Conseil économique, social et environnemental	155	143	92,26 %
Conseil d'État	740	563	76,08 %
Cour des comptes	1 110	835	75,23 %
Monnaie de Paris	55	44	80,00 %
IFREMER	39	33	84,62 %
Institut de France et les Académies	207	164	79,23 %
La Poste	111 462	88 077	79,02 %
Légion d'honneur	382	241	63,09 %
Orange	58 299	45 075	77,32 %
Pôle Emploi	4 509	2 872	63,69 %
Total fonction publique de l'État	2 255 728	1 179 915	52,3 %
Fonction publique territoriale	1 892 961	1 039 382	54,91 %
Fonction publique hospitalière	1 064 268	534 243	50,20 %
Total ensemble de la fonction publique	5 212 957	2 753 540	52,82 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2014

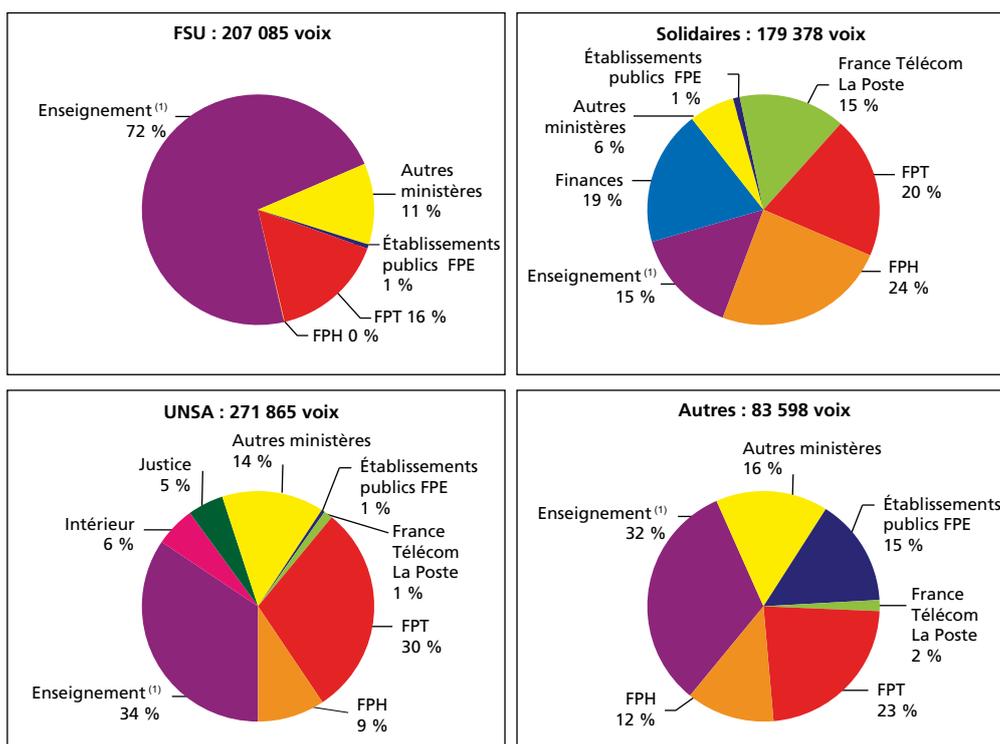


Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Education nationale et Enseignement supérieur.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2014 (suite)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Education nationale et Enseignement supérieur.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2014

	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	Participation
FPE	2 226 957	1 176 333	1 116 750	52,8 %
FPT	1 892 961	1 039 382	988 630	54,9 %
FPH	1 059 363	530 629	509 329	50,1 %
Total ensemble de la fonction publique	5 179 281	2 746 344	2 614 709	53,0 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Thème - Relations professionnelles

9

9.1 Élections aux comités techniques

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2014 (1^{ère} partie)

Région		FP	CFDT	CFTC	CGC	FA_FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
Alsace	FPE	18,0 %	2,7 %	4,0 %	0,0 %	2,3 %	18,0 %	11,4 %	11,7 %	7,1 %	17,4 %	7,4 %	
	FPH	35,4 %	13,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	20,7 %	9,6 %	0,0 %	1,5 %	19,3 %	0,0 %	
	FPT	18,4 %	7,1 %	1,5 %	20,7 %	0,0 %	13,8 %	21,0 %	0,0 %	0,5 %	15,8 %	1,1 %	
Total Alsace		22,4 %	6,7 %	2,2 %	6,7 %	1,0 %	17,3 %	14,1 %	5,0 %	3,6 %	17,3 %	3,6 %	
Aquitaine	FPE	13,0 %	1,1 %	4,3 %	0,0 %	1,6 %	19,3 %	14,8 %	16,4 %	7,2 %	17,6 %	4,8 %	
	FPH	18,1 %	0,7 %	0,7 %	0,3 %	0,0 %	30,4 %	34,4 %	0,0 %	4,1 %	9,7 %	1,5 %	
	FPT	26,0 %	0,2 %	0,5 %	2,9 %	1,0 %	20,1 %	30,5 %	0,5 %	5,1 %	12,5 %	0,7 %	
Total Aquitaine		19,4 %	0,7 %	2,0 %	1,3 %	1,0 %	21,8 %	25,2 %	6,6 %	5,7 %	13,9 %	2,4 %	
Auvergne	FPE	9,9 %	3,8 %	2,1 %	0,0 %	2,4 %	20,1 %	14,8 %	13,7 %	9,1 %	20,0 %	4,0 %	
	FPH	9,7 %	0,4 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	34,1 %	44,3 %	0,0 %	5,1 %	5,9 %	0,4 %	
	FPT	9,8 %	1,3 %	1,5 %	2,2 %	2,8 %	19,7 %	40,4 %	7,4 %	0,8 %	10,4 %	3,8 %	
Total Auvergne		9,8 %	2,0 %	1,3 %	0,8 %	2,0 %	23,6 %	32,0 %	7,8 %	5,0 %	12,8 %	3,0 %	
Basse-Normandie	FPE	16,4 %	1,2 %	3,7 %	0,0 %	1,6 %	14,5 %	10,5 %	20,9 %	13,9 %	11,3 %	6,0 %	
	FPH	26,2 %	7,0 %	0,0 %	1,8 %	0,0 %	29,3 %	20,9 %	0,0 %	5,9 %	8,8 %	0,0 %	
	FPT	26,9 %	3,7 %	2,3 %	15,8 %	0,0 %	10,8 %	26,5 %	1,2 %	3,6 %	8,0 %	1,2 %	
Total Basse-Normandie		22,9 %	3,7 %	2,2 %	6,2 %	0,6 %	17,3 %	19,2 %	8,0 %	8,0 %	9,4 %	2,6 %	
Bourgogne	FPE	13,5 %	1,7 %	2,9 %	0,0 %	1,8 %	18,7 %	12,7 %	20,1 %	7,5 %	18,5 %	2,6 %	
	FPH	36,0 %	0,9 %	1,2 %	0,1 %	0,0 %	23,5 %	33,5 %	0,0 %	0,8 %	3,9 %	0,0 %	
	FPT	34,1 %	2,5 %	0,8 %	7,7 %	0,0 %	12,9 %	28,4 %	1,5 %	1,0 %	10,7 %	0,4 %	
Total Bourgogne		27,2 %	1,7 %	1,7 %	2,8 %	0,7 %	18,0 %	24,2 %	7,8 %	3,3 %	11,6 %	1,1 %	
Bretagne	FPE	19,4 %	3,1 %	2,3 %	0,0 %	1,3 %	17,2 %	17,0 %	14,7 %	10,1 %	9,6 %	5,3 %	
	FPH	45,3 %	2,1 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	8,0 %	29,7 %	0,0 %	14,4 %	0,0 %	0,0 %	
	FPT	37,7 %	4,3 %	0,3 %	2,7 %	0,0 %	11,5 %	27,6 %	0,6 %	6,5 %	7,6 %	1,1 %	
Total Bretagne		31,8 %	3,3 %	1,2 %	1,0 %	0,5 %	13,1 %	23,7 %	6,3 %	9,7 %	6,7 %	2,6 %	
Centre	FPE	14,4 %	1,9 %	3,7 %	0,0 %	2,1 %	16,5 %	12,6 %	19,7 %	9,6 %	14,8 %	4,8 %	
	FPH	30,4 %	1,1 %	1,3 %	0,0 %	0,0 %	21,0 %	28,5 %	0,0 %	15,4 %	2,3 %	0,0 %	
	FPT	28,4 %	0,8 %	3,7 %	10,1 %	0,9 %	19,6 %	26,9 %	5,2 %	0,2 %	3,9 %	0,3 %	
Total Centre		23,4 %	1,3 %	3,1 %	3,7 %	1,2 %	18,7 %	21,7 %	9,7 %	7,6 %	7,8 %	2,0 %	
Champagne-Ardenne	FPE	15,8 %	2,0 %	3,5 %	0,0 %	1,9 %	16,9 %	11,5 %	21,2 %	5,4 %	17,6 %	4,2 %	
	FPH	23,6 %	0,3 %	1,2 %	0,6 %	0,0 %	34,6 %	32,0 %	0,0 %	1,4 %	6,4 %	0,0 %	
	FPT	25,8 %	2,1 %	1,6 %	4,3 %	0,0 %	20,8 %	30,2 %	1,5 %	7,5 %	5,9 %	0,3 %	
Total Champagne-Ardenne		21,3 %	1,6 %	2,2 %	1,7 %	0,8 %	22,8 %	23,4 %	8,8 %	5,1 %	10,6 %	1,7 %	
Corse	FPE	10,7 %	0,7 %	3,4 %	0,0 %	7,3 %	17,8 %	12,4 %	18,8 %	3,1 %	4,7 %	21,1 %	
	FPH	31,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,9 %	24,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	37,4 %	
	FPT	13,8 %	2,0 %	2,8 %	0,0 %	0,0 %	9,0 %	21,1 %	0,0 %	0,0 %	5,6 %	45,7 %	
Total Corse		16,2 %	1,1 %	2,5 %	0,0 %	2,9 %	11,9 %	18,4 %	7,5 %	1,2 %	4,1 %	34,2 %	
Etranger	FPE	12,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	18,8 %	1,2 %	0,0 %	0,0 %	9,2 %	58,0 %	
Franche-Comté	FPE	14,9 %	1,3 %	3,4 %	0,0 %	2,7 %	15,3 %	8,1 %	23,6 %	8,7 %	18,6 %	3,4 %	
	FPH	37,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	22,0 %	27,5 %	0,0 %	6,8 %	3,4 %	3,2 %	
	FPT	37,8 %	3,3 %	1,1 %	6,7 %	0,0 %	20,2 %	25,3 %	2,2 %	0,3 %	2,7 %	0,5 %	
Total Franche-Comté		28,4 %	1,7 %	1,7 %	2,3 %	1,1 %	18,7 %	19,0 %	10,2 %	5,3 %	9,3 %	2,3 %	
Guadeloupe	FPE	2,8 %	3,4 %	2,5 %	0,0 %	0,8 %	14,3 %	12,5 %	19,5 %	6,0 %	19,7 %	18,4 %	
	FPH	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	6,9 %	38,2 %	0,0 %	2,0 %	0,0 %	52,9 %	
	FPT	0,0 %	7,3 %	0,8 %	3,5 %	0,0 %	5,6 %	15,4 %	0,0 %	2,6 %	20,1 %	44,8 %	
Total Guadeloupe		1,2 %	4,4 %	1,4 %	1,4 %	0,4 %	9,6 %	18,0 %	8,4 %	4,0 %	16,5 %	34,8 %	
Guyane	FPE	4,9 %	0,8 %	5,4 %	0,0 %	0,0 %	11,6 %	11,5 %	25,2 %	6,1 %	32,1 %	2,4 %	
	FPH	36,0 %	3,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	14,0 %	46,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
	FPT	6,8 %	4,4 %	0,4 %	23,3 %	0,0 %	8,4 %	37,7 %	0,0 %	4,8 %	7,0 %	7,1 %	
Total Guyane		8,9 %	2,4 %	3,0 %	8,5 %	0,0 %	10,7 %	24,8 %	13,3 %	5,0 %	19,6 %	3,9 %	
Haute-Normandie	FPE	9,7 %	2,2 %	2,9 %	0,0 %	2,0 %	21,1 %	13,9 %	20,0 %	9,6 %	15,1 %	3,6 %	
	FPH	25,0 %	4,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	26,4 %	33,0 %	0,0 %	9,3 %	0,8 %	1,3 %	
	FPT	28,4 %	2,5 %	1,4 %	1,9 %	0,3 %	13,8 %	38,0 %	0,8 %	5,5 %	6,5 %	0,9 %	
Total Haute-Normandie		20,5 %	2,8 %	1,7 %	0,8 %	0,9 %	19,5 %	27,6 %	7,9 %	7,9 %	8,5 %	2,0 %	

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2014 (2^{ème} partie)

Région	FP	CFDT	CFTC	CGC	FA_FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
Île-de-France	FPE	14,9 %	2,4 %	9,5 %	0,0 %	1,7 %	18,6 %	15,5 %	11,6 %	10,2 %	11,7 %	4,0 %
	FPH	17,7 %	5,1 %	1,7 %	0,0 %	3,6 %	12,0 %	30,2 %	0,0 %	23,9 %	3,5 %	2,2 %
	FPT	22,7 %	4,1 %	1,5 %	5,7 %	0,6 %	13,4 %	33,0 %	4,8 %	2,9 %	8,3 %	2,8 %
Total Île-de-France		17,6 %	3,3 %	6,1 %	1,7 %	1,6 %	16,2 %	22,6 %	8,1 %	9,6 %	9,7 %	3,4 %
La Réunion	FPE	8,4 %	5,7 %	3,1 %	0,0 %	6,7 %	19,3 %	15,4 %	13,7 %	3,9 %	18,5 %	5,2 %
	FPH	27,3 %	18,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	24,9 %	4,9 %	0,0 %	12,2 %	9,0 %	2,9 %
	FPT	13,0 %	5,3 %	0,4 %	29,0 %	0,0 %	13,1 %	12,4 %	6,8 %	1,0 %	18,0 %	1,0 %
Total La Réunion		13,0 %	7,1 %	1,3 %	15,0 %	2,5 %	16,8 %	12,6 %	8,5 %	3,4 %	17,2 %	2,7 %
Languedoc-Roussillon	FPE	8,4 %	1,5 %	3,4 %	0,0 %	4,4 %	17,2 %	11,5 %	20,1 %	8,9 %	18,1 %	6,4 %
	FPH	13,7 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	43,8 %	32,2 %	0,0 %	2,6 %	4,5 %	2,1 %
	FPT	13,4 %	0,5 %	0,7 %	14,6 %	0,3 %	28,2 %	23,8 %	4,2 %	6,2 %	7,4 %	0,6 %
Total Languedoc-Roussillon		11,8 %	0,9 %	1,5 %	7,0 %	1,6 %	27,5 %	21,3 %	8,8 %	6,5 %	10,4 %	2,8 %
Limousin	FPE	12,3 %	1,7 %	4,8 %	0,0 %	2,5 %	15,5 %	15,7 %	22,6 %	5,9 %	15,7 %	3,2 %
	FPH	21,1 %	2,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	23,6 %	47,1 %	1,6 %	2,5 %	0,4 %	1,4 %
	FPT	1,4 %	0,0 %	0,6 %	0,5 %	0,0 %	28,1 %	27,1 %	26,5 %	2,4 %	13,4 %	0,0 %
Total Limousin		10,9 %	1,2 %	2,0 %	0,2 %	1,0 %	22,2 %	28,3 %	18,2 %	3,8 %	10,7 %	1,6 %
Lorraine	FPE	17,4 %	1,9 %	4,2 %	0,0 %	2,2 %	20,7 %	10,0 %	17,9 %	6,0 %	15,3 %	4,2 %
	FPH	38,5 %	4,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	18,9 %	26,2 %	0,0 %	2,9 %	8,8 %	0,0 %
	FPT	28,2 %	12,3 %	2,5 %	11,5 %	0,1 %	11,3 %	27,0 %	1,1 %	3,4 %	2,3 %	0,4 %
Total Lorraine		26,1 %	6,2 %	2,6 %	4,0 %	1,0 %	17,0 %	19,7 %	7,9 %	4,4 %	9,3 %	1,9 %
Martinique	FPE	4,3 %	1,5 %	4,7 %	0,0 %	0,0 %	18,8 %	11,7 %	18,8 %	4,3 %	28,9 %	7,0 %
	FPH	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	22,5 %	27,6 %	0,0 %	30,1 %	2,4 %	17,5 %
	FPT	0,5 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	15,3 %	57,5 %	0,0 %	11,2 %	7,6 %	7,0 %
Total Martinique		1,6 %	0,9 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	18,0 %	36,0 %	6,1 %	13,2 %	13,4 %	9,3 %
Mayotte	FPE	0,0 %	0,5 %	13,2 %	0,0 %	0,0 %	44,3 %	10,9 %	8,9 %	5,6 %	14,9 %	1,7 %
	FPH	35,7 %	0,0 %	5,9 %	0,0 %	0,0 %	15,8 %	24,1 %	0,0 %	12,1 %	6,3 %	0,0 %
	FPT	32,2 %	0,0 %	4,5 %	2,7 %	0,0 %	26,7 %	27,3 %	0,0 %	6,6 %	0,0 %	0,0 %
Total Mayotte		25,9 %	0,1 %	6,7 %	1,6 %	0,0 %	28,5 %	23,1 %	1,9 %	7,4 %	4,4 %	0,4 %
Midi-Pyrénées	FPE	12,5 %	2,2 %	3,2 %	0,0 %	1,8 %	16,8 %	16,2 %	17,3 %	10,3 %	14,7 %	5,1 %
	FPH	20,6 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,0 %	23,7 %	46,3 %	0,0 %	7,9 %	0,9 %	0,0 %
	FPT	16,4 %	0,6 %	0,2 %	5,0 %	0,3 %	18,5 %	36,2 %	1,1 %	9,7 %	11,7 %	0,3 %
Total Midi-Pyrénées		15,7 %	1,1 %	1,3 %	2,2 %	0,8 %	18,8 %	30,3 %	7,2 %	9,6 %	10,8 %	2,1 %
Nord-Pas-de-Calais	FPE	13,3 %	3,6 %	4,8 %	0,0 %	4,0 %	14,3 %	12,8 %	14,9 %	6,7 %	20,2 %	5,3 %
	FPH	15,6 %	5,2 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	23,2 %	38,1 %	0,0 %	6,7 %	11,0 %	0,0 %
	FPT	18,5 %	3,7 %	1,0 %	11,1 %	0,0 %	24,2 %	28,2 %	1,8 %	5,4 %	5,1 %	1,0 %
Total Nord-Pas-de-Calais		15,9 %	4,0 %	2,2 %	4,5 %	1,5 %	20,3 %	24,7 %	6,3 %	6,2 %	12,1 %	2,4 %
Nouvelle-Calédonie	FPE	23,6 %	0,0 %	20,6 %	0,0 %	0,0 %	24,3 %	1,5 %	1,2 %	0,0 %	12,7 %	16,3 %
	FPH	18,9 %	4,0 %	2,7 %	0,0 %	1,3 %	17,0 %	13,9 %	15,2 %	9,0 %	12,2 %	5,8 %
	FPT	38,5 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	28,8 %	23,9 %	0,0 %	6,8 %	0,1 %	0,1 %
Total Pays-de-la-Loire		38,0 %	5,2 %	0,4 %	2,1 %	0,5 %	14,7 %	26,0 %	1,1 %	3,8 %	7,8 %	0,3 %
Total Pays-de-la-Loire		31,0 %	4,0 %	1,2 %	0,8 %	0,7 %	18,8 %	21,0 %	6,1 %	6,4 %	7,7 %	2,3 %
Picardie	FPE	10,1 %	4,4 %	2,4 %	0,0 %	3,6 %	21,8 %	10,6 %	24,6 %	5,6 %	12,3 %	4,8 %
	FPH	24,0 %	0,5 %	0,5 %	4,7 %	0,0 %	24,6 %	35,4 %	0,0 %	2,7 %	7,6 %	0,0 %
	FPT	23,0 %	8,6 %	1,4 %	11,7 %	0,4 %	15,8 %	32,1 %	1,6 %	3,5 %	0,9 %	1,0 %
Total Picardie		18,6 %	4,8 %	1,5 %	5,5 %	1,5 %	20,4 %	25,2 %	9,5 %	4,0 %	6,9 %	2,1 %
Poitou-Charentes	FPE	14,9 %	1,3 %	3,0 %	0,0 %	3,7 %	17,1 %	10,0 %	22,2 %	8,1 %	16,0 %	3,7 %
	FPH	21,0 %	5,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	26,8 %	34,4 %	0,0 %	3,8 %	5,0 %	3,8 %
	FPT	24,5 %	1,1 %	0,7 %	3,7 %	0,2 %	25,1 %	33,1 %	1,2 %	2,2 %	6,3 %	1,9 %
Total Poitou-Charentes		20,2 %	2,1 %	1,4 %	1,5 %	1,4 %	22,6 %	25,0 %	8,6 %	4,7 %	9,5 %	3,0 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Thème - Relations professionnelles

9

9.1 Élections aux comités techniques

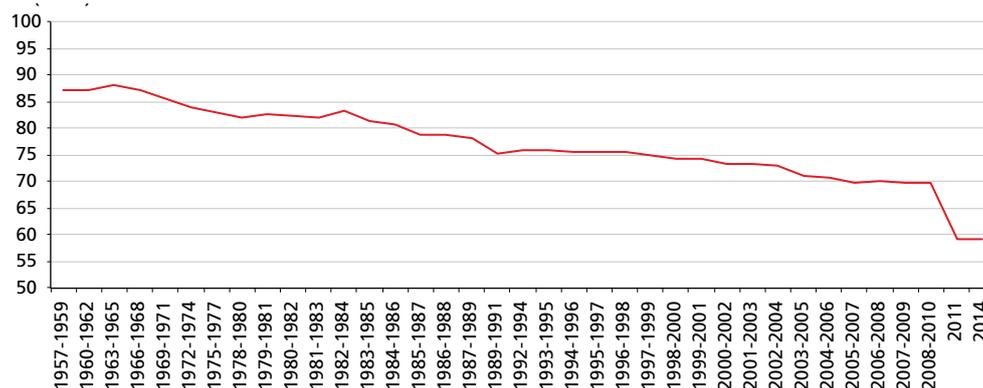
Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2014 (3^{ème} partie)

Région	FP	CFDT	CFTC	CGC	FA_FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
Polynésie Française	FPE	16,9 %	19,7 %	2,8 %	0,0 %	0,0 %	33,1 %	5,3 %	3,2 %	0,0 %	11,1 %	8,0 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	FPE	11,1 %	1,8 %	5,0 %	0,0 %	2,8 %	20,2 %	15,3 %	16,2 %	6,9 %	14,0 %	6,7 %
	FPH	14,4 %	0,2 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	40,1 %	31,3 %	0,0 %	7,5 %	3,1 %	3,0 %
	FPT	9,7 %	5,5 %	1,7 %	9,4 %	7,7 %	24,1 %	25,2 %	8,8 %	0,5 %	6,8 %	0,5 %
Total Provence-Alpes-Côte d'Azur		11,1 %	3,1 %	2,8 %	4,2 %	4,5 %	25,3 %	22,4 %	10,2 %	4,2 %	9,0 %	3,3 %
Rhône-Alpes	FPE	15,4 %	2,4 %	3,5 %	0,0 %	2,2 %	16,9 %	13,5 %	17,7 %	8,6 %	14,1 %	5,7 %
	FPH	32,5 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	20,0 %	36,6 %	0,0 %	3,4 %	3,0 %	2,4 %
	FPT	30,5 %	2,7 %	2,0 %	4,2 %	0,6 %	15,5 %	32,9 %	0,5 %	2,5 %	8,4 %	0,3 %
Total Rhône-Alpes		24,5 %	2,5 %	2,2 %	1,6 %	1,1 %	17,0 %	25,4 %	7,7 %	5,3 %	9,7 %	3,0 %
Saint-Martin-Saint-Barthélemy	FPT	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,9 %	0,0 %	0,0 %	15,6 %	43,4 %
Saint-Pierre-et-Miquelon	FPE	2,8 %	8,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	28,3 %	33,9 %	0,0 %	2,8 %	20,0 %	3,9 %
	FPH	30,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	70,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	FPT	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total Saint-Pierre-et-Miquelon		9,0 %	4,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	56,2 %	17,1 %	0,0 %	1,4 %	10,1 %	2,0 %
Wallis-et-Futuna	FPE	3,8 %	46,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total général	FPE	14,0 %	2,4 %	5,3 %	0,0 %	2,2 %	18,0 %	14,0 %	15,9 %	8,6 %	14,5 %	5,1 %
	FPE	24,8 %	2,9 %	0,5 %	0,3 %	0,5 %	23,8 %	31,9 %	0,0 %	8,5 %	4,8 %	2,0 %
	FPH	22,3 %	3,5 %	1,3 %	7,5 %	1,1 %	17,7 %	29,5 %	3,3 %	3,6 %	8,2 %	1,9 %
Total général		19,2 %	2,9 %	2,8 %	2,9 %	1,5 %	19,0 %	23,3 %	8,0 %	6,7 %	10,2 %	3,3 %

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2014

[en %]



Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Thème - Relations professionnelles

9

9.2 Élections aux commissions administratives paritaires

Figure 9.2-2 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2014

Participation électorale Ministères	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Participation électorale		
	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	58,9	68,8	49,8	6 118	3 370	55,1
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	55,9	71,8	67,5	32 175	20 087	62,4
Culture et Communication	62,1	68,9	61,3	11 498	7 258	63,1
Défense et Anciens combattants	74,3	74,4	69,4	35 408	25 351	71,6
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement ⁽¹⁾	73,6	74,6	67,4	51 815	37 292	72,0
Ministères économique et financier	80,9	85,5	80,9	149 266	123 466	82,7
Éducation nationale	46,3	57,1	45,1	857 739	399 965	46,6
Administration	56,9	57,1	45,1	138 742	71 392	51,5
Enseignement	45,7	0,0	0,0	718 997	328 573	45,7
Intérieur	76,9	79,4	66,2	160 927	123 060	76,5
Hors Police nationale y compris Outre-mer	68,9	71,3	67,0	49 941	34 162	68,4
Police nationale	82,4	80,5	58,2	110 986	88 898	80,1
Justice et Libertés	69,1	59,6	69,7	63 090	42 082	66,7
Travail, Emploi et Santé	61,6	68,1	60,7	28 148	17 850	63,4
Services du Premier ministre	69,0	76,3	64,3	3 292	2 260	68,7
Total ministères	50,1	75,3	63,4	1 399 476	802 041	57,3
Épa						
Caisse des dépôts et consignations (CDC)	70,0	74,3	63,1	3 607	2 525	70,0
Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea)	57,3	61,4	46,2	737	422	57,3
CNRS	33,3	32,0	23,9	25 117	8 268	32,9
Institut Géographique National (IGN)	72,3	71,1	0,0	631	453	71,8
Institut National d'études démographiques (Ined)	66,4	70,0	0,0	152	101	66,4
Institut National des Jeunes Sourds & Jeunes aveugles (INJSJA)	65,5	71,0	0,0	302	205	67,9
Institut National de la recherche agronomique (Inra)	61,2	70,2	63,2	8 410	5 416	64,4
IFSTTAR	66,1	59,7	0,0	240	154	64,2
Inria	47,5	66,8	0,0	1 260	639	50,7
Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm)	35,8	37,2	21,9	5 189	1 854	35,7
Orstom Institut de recherche pour le développement (IRD)	46,9	52,9	51,9	1 485	714	48,1
Météo France	74,3	73,5	0,0	2 444	1 803	73,8
Monnaie de Paris	76,2	82,4	0,0	55	44	80,0
Épic						
Ifremer	84,8	83,3	0,0	39	33	84,6
La Poste	87,0	79,6	68,7	112 207	88 325	78,7
Office National des Forêts (ONF)	75,0	62,3	68,8	5 202	3 395	65,3
Société anonyme						
Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA)	66,7	0,0	0,0	3	2	66,7
Orange	79,6	76,3	54,4	58 299	45 075	77,3
Total général	51,6	75,2	63,9	1 624 855	961 469	59,2
Fonction publique territoriale	60,8	57,9	52,5	1 418 548	765 904	54,0
Fonction publique hospitalière	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : DGAFP, DGCL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : non disponible.

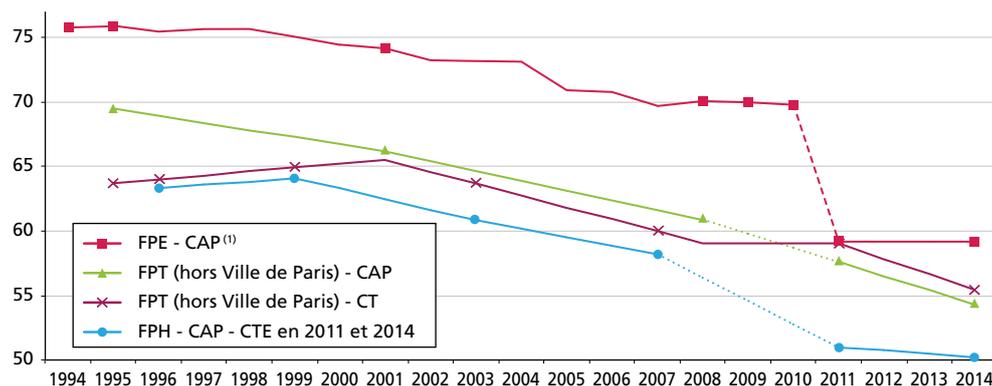
Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2014

En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Total
Catégorie A voix	62 862	6 414	15 786	35 541	20 220	67 642	151 560	32 700	74 341	19 747	486 811
Part (en %)	12,9	1,3	3,2	7,3	4,2	13,9	31,1	6,7	15,3	4,1	100,0
Catégorie B voix	29 007	5 015	34 267	46 906	1087	69 759	9 434	34 572	32 699	9 874	272 620
Part (en %)	10,6	1,8	12,6	17,2	0,4	25,6	3,5	12,7	12,0	3,6	100,0
Catégorie C voix	18 799	3 355	4 919	34 730	3128	35 887	7 905	18 101	30 036	7 588	164 447
Part (en %)	11,4	2,0	3,0	21,1	1,9	21,8	4,8	11,0	18,3	4,6	100,0
Total des voix	110 667	14 783	54 972	117 176	24 435	177 723	168 899	85 373	137 076	37 209	923 878
Part globale (en %)	12	2	6	13	3	19	18	9	15	4	100

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Catégorie A sièges	207	12	62	112	15	113	120	49	141	85	7	922
Part (en %)	22,5	1,3	6,7	12,1	1,6	12,2	13,0	5,3	15,2	9,2	0,8	100,0
Catégorie B sièges	77	10	13	105	2	98	33	40	94	9	3	484
Part (en %)	16,0	2,0	2,8	21,7	0,4	20,3	6,8	8,2	19,4	1,9	0,6	100,0
Catégorie C sièges	53	5	9	127	14	93	21	27	85	18	3	455
Part (en %)	11,7	1,0	2,0	27,9	3,1	20,5	4,6	6,0	18,6	4,0	0,7	100,0
Total des sièges	338	27	84	344	31	305	174	116	319	112	13	1 861
Part globale (en %)	18	1	5	18	2	16	9	6	17	6	1	100

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 9.2-4 : taux de participation aux élections professionnelles



Source : DGAFPIDES d'après DGAFP, DGCL, DGOS

Note : en 2011, rupture pour la FPT où les résultats portent sur les élections aux CT de proximité pour la représentativité régionale contrairement aux autres années qui portent sur les élections aux CT pour la représentativité aux instances supérieures.

(1) Jusqu'à la réforme de 2010, les élections aux CAP de la FPE ont lieu tous les 3 ans. Les CAP de la FPE sont renouvelées en partie chaque année si bien que sur un cycle de 3 ans, toutes les CAP sont renouvelées. Dans les statistiques produites ici de la FPE, on rattache à une année (a) l'ensemble des résultats portant sur les élections des années (a-2)-(a-1)-a ; par exemple, pour 2010, sont comptabilisés les inscrits, votants et suffrages exprimés aux élections des CAP ayant eu lieu en 2008, 2009 et 2010.

Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*

		2013	2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2004-2014 (en %)
Requêtes déposées	(a)=(b)+(c)	32	39	21,9	-5,5
Requêtes recevables	(b)	24	26	8,3	-3,9
Requêtes irrecevables	(c)	8	13	62,5	1,0
Réunions de la commission		10	9	-10,0	2,9
Affaires traitées ⁽¹⁾	(d)=(e)+(f)	49	31	-36,7	6,8
Avis de rejet	(e)	21	14	-33,3	0,9
Recommandations	(f)	28	17	-39,3	19,6
Recommandations suivies		3	4	33,3	0,3

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

* y compris pour La Poste et Orange.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes. Le grand nombre des affaires traitées en 2013 s'explique par la résorption du retard pris en 2012 suite au renouvellement du Conseil supérieur.

Note : les données sur l'activité des conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2014

FAUTES Sanctions prononcées	Déroulement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Déroulement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Dettes et chèques sans provision		Incorrections violences et insultes		Activité privée rémunérée		Divers		Total par sexe		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Revocation	24	6	0	0	14	7	<5	<5	0	0	6	<5	7	0	25	<5	15	<5	0	0	8	<5	<5	0	8	<5	105	30	135
Mise à la retraite d'office	5	<5	0	0	<5	<5	<5	0	0	0	0	0	<5	0	6	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	20
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	17	<5	<5	0	35	10	<5	<5	<5	<5	12	<5	17	0	11	0	<5	<5	0	0	23	0	<5	<5	<5	133	19	152	
Rétrogradation	0	<5	0	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	<5	5	<5	8	
Déplacement d'office a	<5	<5	0	0	17	9	0	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	30	13	43	
Déplacement d'office b	<5	0	0	0	5	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	<5	0	<5	0	0	6	<5	0	0	0	0	5	<5	23	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	13	5	<5	0	51	<5	<5	<5	0	<5	16	<5	43	<5	5	0	<5	0	0	39	<5	0	<5	6	0	179	17	196	
Abaissement d'échelon	0	<5	0	0	5	<5	0	0	0	0	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	5	<5	16	
Radiation du tableau d'avancement c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	
Radiation du tableau d'avancement d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	<5	<5	<5	
Blâme e	<5	0	<5	0	28	6	<5	0	<5	0	6	<5	14	0	0	0	<5	0	0	12	<5	<5	0	<5	0	71	10	81	
Blâme f	6	5	38	5	545	102	<5	0	<5	0	203	19	64	7	7	0	<5	0	6	<5	93	15	7	0	9	984	165	1149	
Avertissement e	0	0	5	<5	20	<5	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	8	<5	0	0	0	0	37	7	44	
Avertissement f	<5	0	24	14	736	176	<5	<5	<5	<5	168	25	31	<5	<5	0	0	0	66	22	<5	<5	17	8	1053	254	1307		
Totaux	71	27	76	s	1459	320	13	<5	6	<5	421	56	s	13	62	<5	28	<5	10	6	271	46	12	<5	26	2649	528	3177	

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social et département des études et statistiques.

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire, f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique.

Thème - Relations professionnelles

9

9.3 Discipline

Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2014

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	<5	s	10
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	14	5	19

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre-circulaire FP/3 n°1089 du 7 février 1985.

(2) Hors stagiaires.

Note : le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique.

Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2015

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière) ⁽¹⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	5	33,3
Suppléants	30	12	40,0
Ensemble	45	17	37,8
Représentants du personnel			
Titulaires	30	9	30,0
Suppléants	60	28	46,7
Ensemble	90	37	41,1
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ⁽²⁾			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	19	47,5
Ensemble	60	28	46,7
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ⁽³⁾			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	6	30,0
Suppléants	37	10	27,0
Ensemble	57	16	28,1
Représentants du personnel			
Titulaires	20	10	50,0
Suppléants	40	15	37,5
Ensemble	60	25	41,7
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ⁽⁴⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	1	14,3
Suppléants	14	8	57,1
Ensemble	21	9	42,9
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	20	50,0
Ensemble	60	29	48,3

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

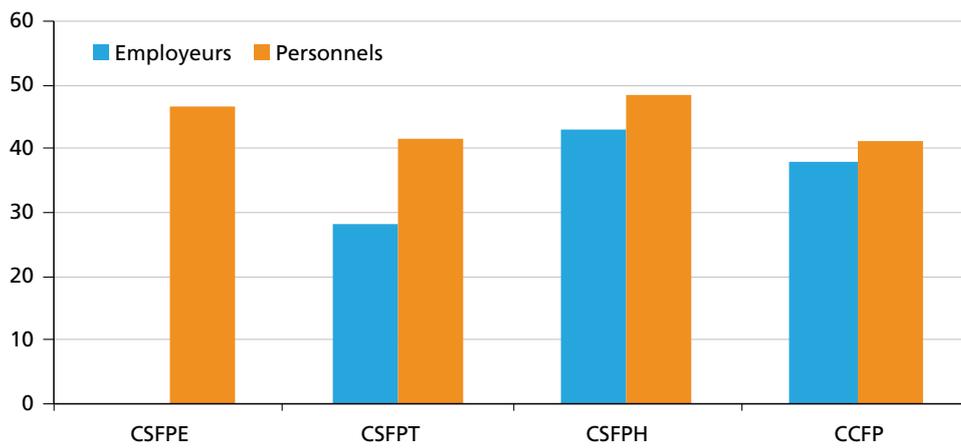
(1) Décret de référence du 23 mars 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2015.

(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2015.

(3) Arrêté de référence du 12 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec actualisation des données en mai 2015.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2015 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en mai 2015.

Figure 9.4-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État de 1999 à 2014 [en nombre de jours]



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2014

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et européennes	82
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	2 196
Ministères économique et financier	67 177
Culture et Communication	2 486
Défense et Anciens combattants (personnels civils)	5 799
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement	13 575
Ministères de l'enseignement	153 690
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	2 679
Justice et Libertés	9 870
Ministères sociaux	4 891
Services du Premier ministre, Conseil d'État et Cour des Comptes	37
Total des ministères ⁽¹⁾	262 482
Autres organismes	
Caisse des Dépôts	319
France Télécom	15 181
La Poste ⁽²⁾	156 850
Total autres organismes	172 350

Source : DGAFP, cabinet de la Directrice générale.

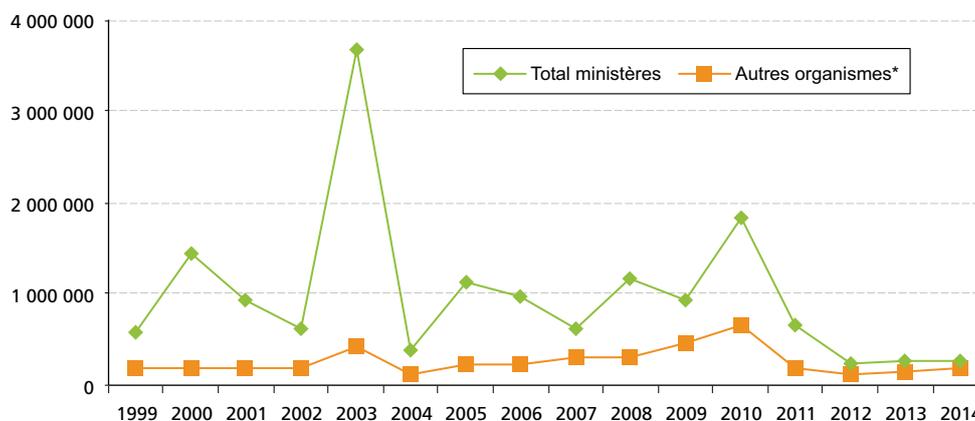
Champ : mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

(1) Hors établissements publics.

(2) Les chiffres concernant La Poste ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État de 1999 à 2014

[en nombre de jours]



Source : DGAFP, cabinet de la Directrice générale.

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et de France Télécom, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.
Champ : mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

Politique sociale 10

Crédits sociaux **10.1**

Hygiène et sécurité **10.2**

Famille et logements **10.3**

Présentation

A - Crédits sociaux :

La **loi de finances initiale** (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser, soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou peuvent adhérer à une association nationale (CNAS, FNASS).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les Finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses sociales (RMI, RSA, APA, PCH ...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ du rapport annuel.

Dans la fonction publique hospitalière, l'action sociale a été rendue obligatoire par l'article 59 de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création de la couverture médicale universelle (CMU). Le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (C.G.O.S.) est l'organisme habilité à gérer l'action sociale pour l'ensemble des établissements hospitaliers, sociaux et médicosociaux, à l'exception de ceux de l'AP-HP. Cette action sociale peut être complétée dans certains établissements.

B - Hygiène et sécurité :

Dans la fonction publique de l'État, les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret

n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

- suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.). Des difficultés méthodologiques (modifications de périmètres des services, difficultés de collecte inhérentes à la remontée d'indicateurs qualitatifs, etc.) conduisent à relativiser la pertinence de certaines données figurant dans ce bilan interministériel, notamment sous l'angle de leur comparabilité d'une année sur l'autre.

L'édition 2013 du bilan « Hygiène et sécurité » auprès des ministères a fait l'objet d'une profonde refonte. Les résultats de la deuxième édition de la nouvelle enquête sont présentés dans la fiche 10.2. Y figure notamment un volet sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (voir Fiches 8.5 et 8.6).

Les données relatives à la **fonction publique territoriale** sont issues du bilan social au 31 décembre 2011 réalisé par la DGCL et le CNFPT auprès des collectivités territoriales. Elles mettent notamment en évidence que 8 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels au 31 décembre 2011. Le taux de couverture des agents est bien plus important car cette proportion varie très sensiblement selon le type de collectivité et également la taille de celles-ci : 50 % pour les communautés urbaines, 42 % pour les régions, 40 % pour les départements et 40 % également dans les communes de 100 000 habitants et plus.

Pour la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de

l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce qui n'a jamais été fait.

C – Famille et logements :

L'enquête « Famille et Logements 2011 » (Ined-Insee, avec financement DGAFP) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet d'une collaboration Insee-DGAFP qui afin d'améliorer l'identification des agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête. Pour la première fois, l'enquête « Famille et Logements » permet d'étudier les comportements démographiques, et en particulier les situations familiales, et les conditions de logement dans les trois versants de la fonction publique. Son échantillon de 360 000 individus répondants permet de réaliser des analyses fines.

Les concepts présentés ici sont ceux utilisés par l'Insee et l'Ined (vie en couple, union cohabitante ou non, avec ou sans enfants, famille traditionnelle, monoparentale, recomposée, ...).

Pour en savoir plus :

- « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », mars 2014, Point Stat n°9, DGAFP.
- « Le couple dans tous ses états », février 2013, Insee première n°1435, Insee.
- « 1,2 million d'enfants de moins de 18 ans vivent dans une famille recomposée », octobre 2009, Insee première n°1259, Insee.
- « Histoires de familles, histoires familiales », 2005, Les cahiers de l'Ined n°156, Ined.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

 **Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles ⁽¹⁾**
(en euros)

Prestations	Taux 2015	Évolution 2014/2015 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2009-2014 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,8	1,4
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,71	0,5	1,3
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,6	1,3
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,5	1,3
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,26	0,6	1,3
• demi-journée	2,65	0,4	1,3
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,67	0,5	1,3
• autre formule	7,29	0,6	1,3
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour 21 jours ou plus	75,57	0,5	1,3
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,59	0,6	1,3
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,6	1,3
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,5	1,3
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	158,89	0,5	1,3
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	121,86	0,0	0,9
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,8	0,5	1,3

Source : DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail. Direction de la sécurité sociale, bureau des prestations familiales et des aides au logement.

(1) À réglementation commune.

Thème - Politique sociale

10

10.1 Crédits sociaux

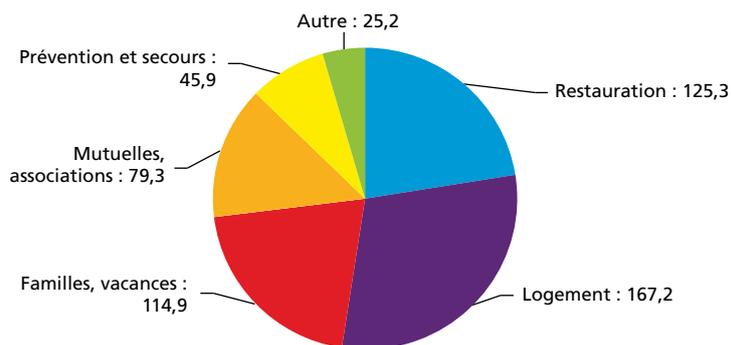
Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2014 et 2015

Type d'action	Exécution 2014		LFI 2015	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	65,06	94,65	103,97	103,97
Chèques-vacances	36,00	34,85	36,45	36,45
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et CESU pour la garde des enfants de 3 à 6 ans	-0,24	4,83	0,00	0,00
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	6,18	36,49	43,96	43,96
Réservations de places en crèches	23,11	18,47	23,56	23,56
Retraités	2,12	2,12	2,15	2,15
AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	2,12	2,12	2,15	2,15
Logement	6,25	6,79	5,92	7,90
Aide à l'installation des personnels	5,41	5,08	5,42	5,42
Réservations de logements/logement d'urgence et temporaire	0,85	1,71	0,50	2,47
Restauration	13,02	9,71	6,80	7,77
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,26	3,20	3,50	3,50
Total	89,71	116,46	122,34	125,28

Sources : Loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, loi n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014. DGAFP, bureaux des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2015

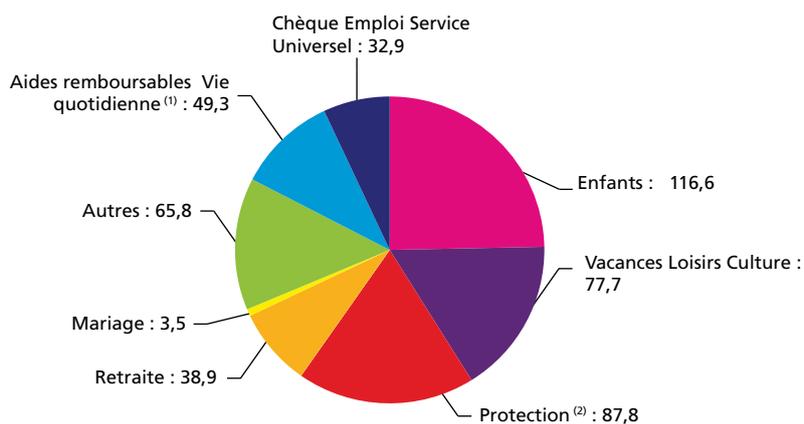
[en millions d'euros]



Source : Loi de finances initiale 2015.

Note : ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,6 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2015.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2014
[en millions d'euros]



Source : données chiffrées 2014, CGOS, AGOSPAP, et organismes spécifiques des DOM (3).

(1) Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule .

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(3) Hors Guadeloupe et Réunion, pour lesquelles les résultats ne sont pas disponibles.

Figure 10.1-5 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2012 et 2013
[en millions d'euros]

	2014	2013	Évolution 2013-2014 (en %)
Enfants	111,2	113,2	-1,8
Vacances Loisirs Culture	71,4	77,0	-7,3
Protection (2)	86,1	91,7	-6,1
Retraite	36,9	37,3	-1,1
Mariage	3,4	3,3	3,0
Autres	64,7	21,3	203,8
Aides remboursables Vie quotidienne (1)	47,8	36,1	32,4
Chèque Emploi Service Universel	32,5	29,9	8,7
Total des charges d'action sociale	454,1	409,8	10,8

Source : données chiffrées 2011 à 2013, CGOS métropole.

(1) Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Thème - Politique sociale

10

10.2 Hygiène et sécurité

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2013

	Nombre total de CHSCT	CHSCT ministériels	CHSCT d'administration centrale	CHSCT de réseau	CHSCT spéciaux	CHSCT de proximité	CHSCT d'établissement public	CHSCT d'un autre type	NC	Nombre de CT exerçant les compétences d'un CHSCT
Affaires étrangères et européennes	2	0	1	0	1	0	0	0		0
Alimentation, Agriculture et Pêche	228	1	1	0	204	22	0	0		12
Ministères économique et financier	137	1	1	0	18	101	16	0		0
Caisse des dépôts	4	1	0	0	0	3	0	0		0
Conseil d'État	3	0	0	0	3	0	0	0		0
Culture et Communication	104	1	1	0	5	23	29	0	45	1
Défense	363	1	1	15	51	226	13	56		9
Directions départementales interministérielles	238	0	1	3	0	229	0	5		0
Écologie, Energie, Développement durable et Mer	124	1	2	1	25	45	12	38		14
Aviation civile	32	0	1	1	23	6	1	0		2
Autre	75	1	1	0	2	56	15	0	12	12
Ministères de l'enseignement	449	2	1	0	234	31	181	0		7
Éducation	172	1	1	0	103	31	36	0		4
Enseignement supérieur	277	1	0	0	131	0	145	0		3
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	250	0	1	1	3	143	2	100		0
Justice et Libertés	153	1	1	0	49	102	0	0		19
Santé et Sports	57	1	1	23	0	0	32	0		0
Services du Premier ministre	1	1	0	0	0	0	0	0		6
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	43	1	1	0	15	26	0	0		0
Total	2156	12	13	43	608	951	285	199	45	68

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2013, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2013

	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention	
	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et européennes	2	2	2	2
Alimentation, Agriculture et Pêche	7	2	247	78
Ministères économique et financier	20	1	360	24
Caisse des Dépôts	1	2	35	61
Conseil d'État	1	3	46	130
Culture et Communication	8	3	310	110
Défense	13	1	1 701	62
Directions départementales interministérielles	-	-	330	103
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	11	2	246	38
Éducation nationale	32	0	7 324	80
Enseignement supérieur et Recherche	9	0	4 732	181
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	19	1	1 047	185
Justice et Libertés	8	1	1 175	167
Santé et Sports	7	4	139	85
Services du Premier ministre	0	0	9	22
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	4	5	88	116
Total	142	1	17 791	87

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2013, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Champ : France entière, Salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

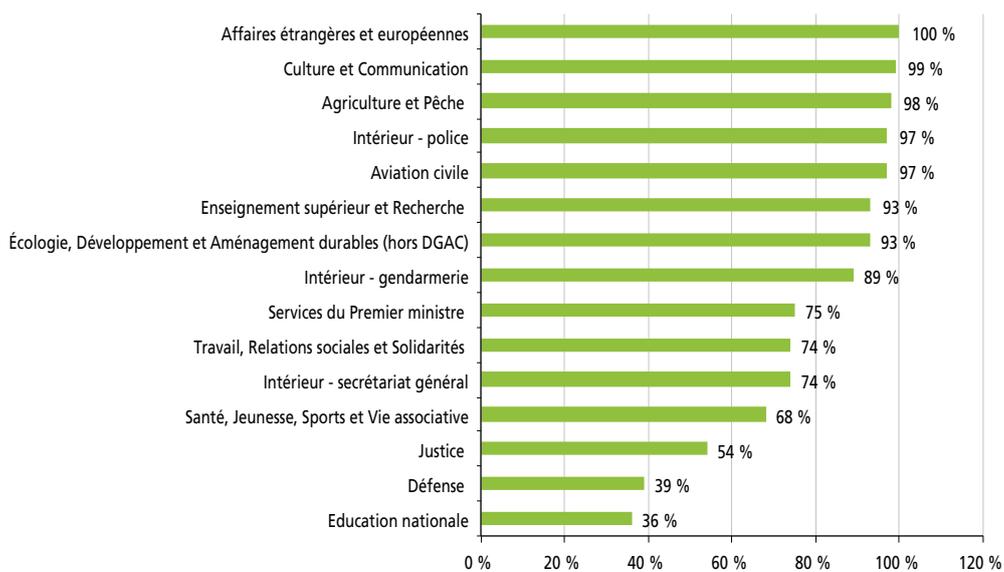
Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

Thème - Politique sociale

10

10.2 Hygiène et sécurité

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère ⁽¹⁾ en 2013



Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2012 et 2013, DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.
Champ : France entière, Salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Seuls figurent sur ce graphique les ministères qui ont répondu au volet correspondant de l'enquête.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

	FPE	Dont : enseignants	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont : Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont : Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont : Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

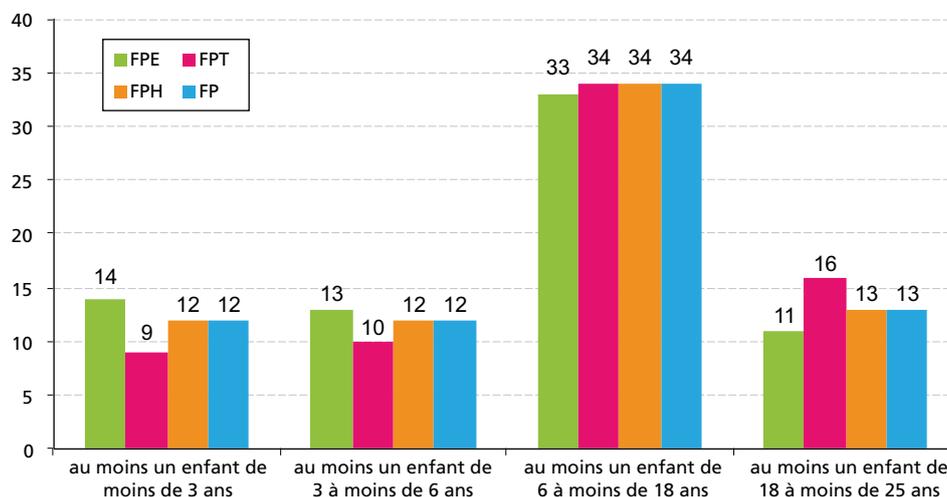
Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Voir «Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée», Insee Première, n°1470, Octobre 2013.

Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement
[en %]



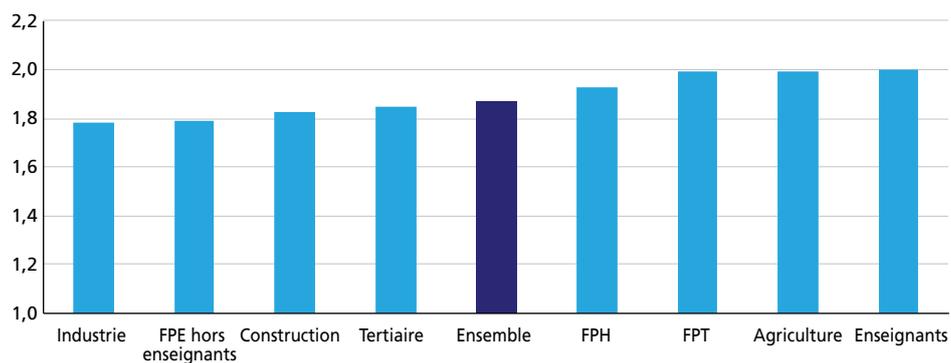
Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariées a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur

[en %]



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

A

Accident de trajet : accident survenu lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

Accident du travail : accident de service des fonctionnaires et accident du travail des agents non-titulaires. Ces accidents surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles sont inclus dans les accidents du travail.

Accidenté du travail (ou victime de maladies professionnelles) : agent victime d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou atteints d'une maladie professionnelle. Les fonctionnaires perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les non-titulaires une rente du régime général. Les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3, bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'invalidité temporaire, sont aussi comptabilisés dans cette rubrique, bien que leur invalidité n'ait pas été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Accomplissement du service national et des activités dans une réserve : le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position « Accomplissement du service national ». Il perd alors le droit à son traitement d'activité. À l'expiration de la période d'accomplissement du service national, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre.

Activité (à temps complet ou temps partiel) : l'activité est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer.

Administration centrale : les administrations centrales, aux termes du décret n° 92-604 du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration, modifié par le décret n° 97-463 du 9 mai 1997 exercent « les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial ». Elles assurent au niveau national « un rôle de conception, d'animation, d'orientation, d'évaluation et de contrôle ».

Affilié : personne relevant d'un régime d'assurance sociale (en particulier l'assurance maladie et l'assurance vieillesse).

Âge d'ouverture des droits (ou âge légal de la retraite) : âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Fixé à 60 ans jusqu'en 2010, cet âge d'ouverture des droits progresse d'un trimestre par an depuis 2011 pour atteindre 62 ans en 2022 du fait de la réforme des retraites de 2010. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont toutefois possibles sous certaines conditions. Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

Agents reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Allocation temporaire d'invalidité : allocation accordée au fonctionnaire en activité qui l'indemnise des séquelles causées par un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

Année d'ouverture des droits à la retraite : année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut obtenir une pension. L'ouverture des droits aura généralement lieu à 62 ans pour les sédentaires, et à 52 ou 57 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service (17 ans).

DÉFINITIONS

Assiette : base de calcul de l'application d'un taux. L'assiette est généralement utilisée pour le calcul des contributions fiscales ou sociales. Dans le cas des cotisations d'assurance vieillesse du régime général, l'assiette des cotisations salariales est constituée par les salaires ou les revenus professionnels, éventuellement plafonnés. Pour les régimes de retraite de la fonction publique, l'assiette est constituée des traitements indiciaires bruts et de certaines primes ouvrant droit à pension.

Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) ou Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) : organisme fédérateur des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres et assimilés du secteur privé.

Avantage accessoire de pension : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de droit dérivé) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité etc.).

Avantage principal d'une pension : montant de la pension résultant d'un calcul basé sur le taux de liquidation et le traitement indiciaire de référence. Certaines primes (indemnité de résidence, indemnité de sujétions spéciales de police, prime de sujétions spéciales des personnels d'accueil, de surveillance) prises en compte pour la retraite augmentent l'indice utilisé pour le calcul de la pension de retraite.

B

Bilan de compétences : permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Bonifications (retraite) : suppléments de durée liés à la situation et à la carrière personnelle des agents de la fonction publique, qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension de retraite. Les militaires sont particulièrement concernés par les bonifications.

C

Capitaux uniques (IRCANTEC) : lorsque le salarié a cotisé pour un nombre de points inférieur à 300 au régime IRCANTEC, la pension est versée en une seule fois, sous forme de capital. Le montant de ce versement est égal au produit total des points de retraite par le salaire de référence de l'année précédant la date de liquidation. Le paiement de ce capital unique supprime tout droit à réversion au conjoint ou aux orphelins.

Catégorie A+ : bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

Catégorie active : catégorie d'emplois de la fonction publique présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les personnels ayant accompli une certaine durée de services effectifs (17 ans dans le cas général) dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge anticipé (57 ans, généralement) par rapport à l'âge de droit commun de 62 ans. Ces bornes d'âge et durée de services sont celles résultant de la réforme de 2010 qui relève progressivement de deux ans l'ensemble des âges d'ouverture des droits, des limites d'âge et des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de sédentaires.

Catégorie hiérarchique : Voir *Catégorie statutaire*.

Catégorie insalubre : les emplois des agents des réseaux souterrains des égouts et des agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris sont classés dans la catégorie insalubre. Ce classement permet à ces agents de partir en retraite à 52 ans, sous réserve d'avoir accompli 32 ans de services, dont au moins 12 années de services dans un emploi de la catégorie insalubre et dont la moitié de cette durée a été accomplie de manière consécutive lors de leur admission à la retraite. Le SRE n'est pas concerné par la catégorie insalubre. À la CNRA, la catégorie insalubre est une subdivision de la catégorie active.

Catégorie statutaire (ou catégorie hiérarchique) : les corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A, pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B, pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution (la catégorie D est en extinction depuis 1992).

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification hiérarchique dans les textes statutaires (administration pénitentiaire, police notamment) et les agents contractuels de droit public peuvent être classés dans une de ces trois catégories.

Catégorie sédentaire : ensemble des emplois qui ne sont pas classés dans la catégorie active (voir catégorie active), et pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est relevé progressivement de 60 à 62 ans.

Cessation progressive d'activité (CPA) : dispositif de travail à temps partiel. La quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7ème du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites met fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) : le code des pensions civiles et militaires de retraite regroupe la majeure partie des textes législatifs et réglementaires en vigueur opposables aux fonctionnaires de l'État, aux militaires et aux magistrats au regard de leurs pensions de retraite.

Compensation démographique : mécanisme de solidarité financière entre les différents régimes de retraite de base. Institué par la loi 74-1094 du 24 décembre 1974, il a pour objectif de compenser les écarts relatifs aux capacités contributives et aux caractéristiques démographiques de l'ensemble des régimes de retraite de base.

Compte d'affectation spéciale Pensions (CAS Pensions) : compte d'affectation spéciale prévu par la loi organique relative aux lois de finances (article 21) et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006 qui définit sa structure. Il retrace les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires. Il comporte trois sections correspondant à trois programmes en dépenses (741 «pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité»,

DÉFINITIONS

742 «ouvriers des établissements industriels de l'État», 743 «pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions»). L'ensemble est géré à l'équilibre en recettes, en application de la LOLF.

Compte épargne-temps (CET) : fonctionnant sur la base du volontariat, ce dispositif permet de stocker des jours de congés non utilisés au cours de l'année civile. Les jours de congés épargnés peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions ou bien encore être épargnés pour la retraite additionnelle de la fonction publique.

Compte individuel de retraite (CIR) : le compte individuel de retraite est constitué, pour chaque agent de la fonction publique, afin de permettre l'enregistrement des informations relatives à sa carrière (qui permettront de liquider sa pension) et de faciliter l'exercice du droit à l'information sur la retraite.

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur dossier ou épreuves dont le nombre de postes offerts est pré-déterminé.

- Les **concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les **concours internes** sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les **concours uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

Parmi les concours externes de l'État, les **concours déconcentrés (distincts des concours nationaux)** sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Concours communs/interministériels : concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : concours d'accès à la fonction publique de l'État destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Concours (préparation aux) : il s'agit des formations qui permettent aux agents de la fonction publique de l'État de bénéficier de formations aux épreuves des concours et examens professionnels de la fonction publique et aux concours organisés par les institutions de l'Union européenne.

Congé de formation : permet aux agents de la fonction publique de l'État, sous certaines conditions, de suivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel. Ce congé d'une durée maximale de trois ans est rémunéré pendant douze mois.

Congé de longue durée : après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint d'une des cinq maladies suivantes (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave ou acquis) est placé en congé de longue durée.

Congé de longue maladie : congé d'une durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, lèpre mutilante, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif, collagénoses, endocrinopathies, etc.

Congé de maladie « ordinaire » : congé d'une durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.

Congé parental : le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou son service d'origine pour élever son enfant. De nouvelles dispositions applicables en matière du congé parental dans la fonction publique ont été adoptées par le décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2012. Le nouveau dispositif permet notamment au fonctionnaire en congé parental de conserver la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année (lesquels sont réduits de moitié les années suivantes lors de la période de congé parental). L'agent en période de congé parental perçoit le complément de libre choix d'activité (CLCA) et, le cas échéant, l'allocation de base de la prestation d'accueil jeune enfant (PAJE).

Congé de paternité : en cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père de l'enfant. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.

Congé de présence parentale : le congé de présence parentale est un congé de la position d'activité accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de son père ou de sa mère et des soins. Il est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion et formation et l'agent non titulaire conserve les avantages liés à son ancienneté. Pendant son congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur, mais il bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

Congé de solidarité familiale : congé non rémunéré accordé sur demande de l'intéressé, sur certificat médical, pour une durée maximum de 3 mois, renouvelable une fois. La durée de ce congé est assimilée pour les droits à avancement, promotion et formation à une période de service effectif.

Conseil d'orientation des retraites (COR) : organe de réflexion et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes de retraite, présente des projections financières à long terme, et fait des propositions pour assurer la solidité financière et le fonctionnement solidaire des régimes.

Contractuel : Voir *Non-titulaire*.

Contribution pour pension civile et militaire : contribution aux charges de pension dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil, d'un magistrat ou d'un militaire au titre des agents qu'il rémunère.

Corps : le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade

Cotisation : participation au financement des régimes de sécurité sociale, assise sur les salaires ou les revenus professionnels, due périodiquement par l'assuré et par son employeur. Les cotisations sociales permettent de financer les prestations sociales, dont font partie les retraites. Dans les régimes de la fonction publique, on distingue les cotisations pour pension (ou cotisation salariale) et les contributions employeurs, dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

DÉFINITIONS

D

Date de première mise en paiement de la pension ou date d'effet de la mise en paiement ou date d'effet de la pension ou date de jouissance : le paiement de la pension de retraite (ou de la solde de réforme) ne peut être antérieur à la date de la décision de radiation des cadres du fonctionnaire (sauf dans certains cas exceptionnels). Par exemple, si le fonctionnaire cesse son activité en cours de mois, pendant une période de versement des cotisations, la date de radiation des cadres et la date de liquidation sont fixées au lendemain de la date de fin d'activité. Le paiement de la pension commence le 1^{er} du mois suivant sauf en cas de radiation pour limite d'âge ou pour invalidité où il intervient à compter du jour de la cessation d'activité.

Décote : réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée de cotisation requise pour le taux plein). Appelée également coefficient de minoration, la décote est, en 2015, de 1,25% par trimestre manquant et est plafonnée à 15 trimestres. Ce plafonnement des trimestres manquants atteindra progressivement 20 trimestres en 2020. Aucune décote n'est appliquée à un fonctionnaire atteignant l'âge butoir ou l'âge d'annulation de la décote correspondant à sa catégorie d'emploi ou bénéficiant d'une retraite pour invalidité. Un mécanisme spécifique de décote a été instauré pour les militaires.

Départ anticipé pour motifs familiaux : les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou ont élevé trois enfants pendant 9 ans ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80% ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80%, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret.

Les statistiques du SRE incluent sous cette rubrique l'ensemble de ces quatre motifs tandis que celles de la CNRACL en excluent les départs pour handicap classés alors parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour ancienneté : ensemble des départs à la retraite hors départs pour invalidité ou pour motifs familiaux (y compris pour handicap) au SRE. À la CNRACL, ces départs incluent en plus les départs pour handicap.

Départ pour carrière longue : un départ anticipé au titre des « carrières longues » permet aux assurés ayant commencé leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

Départ pour handicap : le droit à un départ en retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteints au cours d'une période considérée d'une incapacité permanente d'au moins 50%. Dans les statistiques du SRE, les départs pour handicap sont classés avec les départs pour motif familial quand, à la CNRACL, ils sont classés parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour invalidité : le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou maladies contractées ou non en service peut être radié des cadres par anticipation et bénéficier d'une pension de retraite pour invalidité quel que soit son âge, son taux d'invalidité ou la durée de ses services.

Départs anticipés : départ à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits.

Dépenses de personnel : elles comprennent, outre les traitements bruts, les cotisations sociales patronales, les prestations sociales ainsi que les taxes et versements liés aux rémunérations.

Détachement : (voir *Position de*)

Disponibilité (d'un fonctionnaire) : la disponibilité est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine qui ne le rémunère plus. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Droit individuel à la formation (DIF) : les agents de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé droit individuel à la formation (DIF), qu'ils peuvent utiliser à leur choix pour accomplir certaines formations. Il pourrait s'agir des formations continues destinées à assurer l'adaptation à l'évolution des métiers, le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, des préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique, des bilans de compétence ou une VAE.

Durée d'assurance : total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés (voir aussi «taux plein»), notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

Durée d'assurance tous régimes : total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés et permet de déterminer si une pension doit, éventuellement, être assortie d'une décote ou d'une surcote. La durée d'assurance tous régimes prise en compte est limitée à 4 trimestres par année civile.

Durée de services : durée des services accomplis dans la fonction publique. Cette durée permet de calculer le taux de la pension du fonctionnaire, du magistrat ou du militaire.

Durée de services et bonifications (ou durée de liquidation) : elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmenté d'éventuelles bonifications. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans (15 ans pour les militaires) de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils de l'État. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est réaffilié rétroactivement au régime général.

E

Encadrement supérieur : sous la dénomination des corps et emploi de direction ou d'encadrement supérieur on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Equivalent temps plein (ETP) : l'ETP est associé à une date t. Compris entre 0 et 1, il correspond à la quotité de service de l'agent à cette date t.

Equivalent temps plein annualisé (EQTP) : compris entre 0 et 1, l'EQTP correspond pour un agent au rapport entre son nombre d'heures rémunérées dans l'année et le nombre d'heures rémunérées correspondant à un service à temps complet toute l'année.

Examens professionnels : ils permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'avancement à un grade immédiatement supérieur ou par saut de grade. Procédure de changement de corps (même niveau ou niveau supérieur) permettant souvent un changement de catégorie.

DÉFINITIONS

F

Fonction publique : la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du Statut général). Les effectifs de la fonction publique comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contracts d'aide à l'emploi des établissements publics) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique de l'État (FPE) : la fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (Épa) nationaux comme par exemple Pôle-Emploi, CROUS, CNRS, Universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des Épa nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (exemple CNAMTS : caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contracts d'aide à l'emploi des Épa nationaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique hospitalière (FPH) : la fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du Statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical). Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contracts d'aide à l'emploi des établissements de la FPH) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique territoriale (FPT) : la fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer) et les Épa locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du Statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contracts d'aide à l'emploi des Épa locaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonctionnaire sans droit à pension (TSD) : un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'IRCANTEC. 70% des personnes qui se retrouvent dans cette situation sont des militaires qui quittent l'Armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (15 ans de service jusqu'en 2014, 2 ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2015).

FSPOEIE : le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime gérant les retraites des ouvriers de l'État.

Formation (dépenses de) : on distingue les dépenses hors rémunération des stagiaires et les dépenses de rémunération des stagiaires. Les dépenses hors rémunération des stagiaires se composent des dépenses de fonctionnement et des frais pédagogiques. Les dépenses de rémunérations des stagiaires sont décomposées en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires.

Formation (durée moyenne d'une) : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Formation de professionnalisation : ces formations permettent aux agents de s'adapter à de nouvelles méthodes et techniques et favoriser ainsi la mobilité. La période de professionnalisation alterne période d'activité et périodes de formation.

Fonctionnaire : personne recrutée par concours (sauf cas dérogatoires, notamment pour le recrutement en catégorie C) pour occuper un emploi permanent de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Parmi l'ensemble des fonctionnaires, ceux des assemblées parlementaires (Sénat et Assemblée nationale), les magistrats de l'ordre judiciaire et les militaires constituent des catégories de fonctionnaires régis par des textes statutaires spécifiques. Les autres relèvent du Statut général. La catégorie des fonctionnaires comprend les fonctionnaires stagiaires (avant titularisation) et les titulaires. Cependant, dans la pratique, les termes de fonctionnaire et de titulaire sont utilisés comme équivalents

Fonctionnaire stagiaire : personne ayant vocation à être titularisée dans un grade à l'issue d'une période probatoire ou d'une période de formation.

G

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) : mécanisme qui a vocation à compenser la perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire brut (TIB) sur une période de référence de quatre ans par l'attribution d'une prime. Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, en dehors du plafond de 20 %.

Grade : sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

H-I-L

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Hors cadres (position) : un fonctionnaire hors cadres doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités.

Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT) : tous les fonctionnaires du ministère chargé de l'Économie et des Finances reçoivent une prime uniforme (les personnels contractuels du ministère aussi) - appelée indemnité mensuelle de technicité (IMT) - soumise à une cotisation de retraite.

DÉFINITIONS

Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI) et Indice de Traitement Net - Grille Indiciaire (ITN-GI) dans la fonction publique de l'État : ces indices mesurent l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes) d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part, sur le traitement indiciaire des agents titulaires des ministères, l'ITN-GI prenant en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des changements de structure liés aux mouvements de personnels et évolution des carrières (GVT positif et négatif).

Indice minimum de traitement de la fonction publique : le traitement afférent à cet indice est le minimum de traitement qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Limite d'âge : elle est en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits. C'est la limite au-delà de laquelle l'agent ne peut être maintenu en activité (sous réserve des cas de prolongation d'activité pour motifs familiaux ou en cas de carrière incomplète) et doit obligatoirement partir en retraite.

Liquidation de la pension : la liquidation consiste en la vérification des droits acquis et le calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de mise à la retraite. Pour les fonctionnaires, sauf dans les cas prévus par l'article R.36 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, la liquidation de la pension ne peut être antérieure à la date de radiation des cadres, même si la décision précise une date antérieure. Elle a lieu immédiatement à compter de la radiation des cadres lorsque le fonctionnaire satisfait à des conditions d'âge ou de situation de famille. À défaut, la pension ne sera liquidée qu'ultérieurement. Il peut y avoir un léger décalage entre l'âge de liquidation, l'âge de radiation des cadres, et l'âge de première mise en paiement de la pension.

LOLF : loi organique relative aux lois de finances. La LOLF, promulguée en 2001, a enclenché un processus de transformation des règles budgétaires et comptables de l'État.

M

Majoration (pour la retraite) : avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations - soumises à certaines conditions - portant soit sur la durée d'assurance (ex. : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (ex. : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

Maladies professionnelles : il s'agit de maladies contractées par les agents au cours de leur activité professionnelle, et qui ont été reconnues comme telles après avis des commissions de réforme. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

Médecins : Voir *Praticien hospitalier*.

Minimum garanti (retraite) : montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles

en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif, existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres.

Ministères : les ministères ou département ministériels sont les services administratifs des ministres (administrations) [placées directement sous l'autorité des ministres du gouvernement de la République]. Les noms et périmètres des ministères sont donc susceptibles de changer à l'occasion de chaque remaniement ministériel. Les changements de portefeuilles sont liés à la définition des missions de service public que le Gouvernement a défini dans le cadre de son action. Dans les statistiques annuelles produites sur la fonction publique de l'État, l'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsque ces statistiques sont suivies sur plusieurs années, la dénomination retenue est celle correspondant à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série. Cependant, les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État, Économie, Finances et Industrie,
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche,
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Mise à disposition (MAD) : il s'agit de la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

N - 0

Nombre de stagiaires : il correspond au nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois.

Nombre de jours de formation : il est égal au produit du nombre de stagiaires en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction. Pour les années 2011 et 2012, les effectifs en fonction sont extraits du Système d'information sur les agents des services publics (source Insee). Pour les années antérieures à 2011, les effectifs sont issus du fichier de paye des agents de l'État (source Insee). Les deux sources fournissent les effectifs rémunérés au 31 décembre.

Non-titulaire : dans une acception large, le terme de non-titulaire, comme celui de contractuel, peut désigner tout agent public qui n'a pas le statut de titulaire (ou de fonctionnaire). Dans une acception plus restrictive, le terme de non-titulaire désigne généralement (dans les publications statistiques de la DGAFP notamment) les agents qui ne sont ni titulaires, ni ouvriers de l'État (qui relèvent de textes statutaires spécifiques et d'un régime de rémunération applicable au secteur privé), ni praticiens hospitaliers (qui relèvent de textes statutaires spécifiques), ni assistantes maternelles (qui relèvent d'un régime de rémunération applicable au secteur privé et de conditions d'exercice particulières) ni bénéficiaires d'emplois aidés (qui relèvent du droit privé). On considère généralement comme équivalents les termes de non-titulaire et de contractuel. Parmi les non-titulaires (ou contractuels), on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants :

DÉFINITIONS

- la durée du contrat : contrat à durée indéterminée / contrat à durée déterminée ;
- la nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet / contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ;
- le support juridique du recrutement : contrat selon l'article de loi portant dispositions statutaires de chacun des trois versants de la fonction publique ou autres supports législatifs ou réglementaires ;
- la nature des fonctions exercées (en articulation avec le support juridique) comme par exemple : contrat d'assistant d'éducation, d'adjoint de sécurité, de recruté local.

Dans leur très grande majorité, les non-titulaires sont des agents de droit public. Les dérogations législatives permettant de recruter des personnels de droit privé concernent certains établissements publics pour occuper des emplois ciblés ou certaines catégories, notamment les non-titulaires occupant des emplois de service particuliers en fonction avant la publication de la loi 2000-321 du 12 avril 2000 (article 34) et ayant opté pour le régime de droit privé ; les apprentis ; les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi) s'ils sont inclus dans le périmètre.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : certains fonctionnaires et stagiaires appartenant à un corps ou un grade donné et occupant un certain type d'emploi peuvent percevoir un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement indiciaire. Les périodes de perception de la nouvelle bonification indiciaire ouvrent droit à un supplément de pension qui s'ajoute à la pension principale versée.

Ouvrier de l'État : Les ouvriers de l'État, agents publics n'ayant pas le statut de fonctionnaire, relèvent de textes statutaires, d'un régime de rémunération et d'un régime de retraite propres. Ils sont notamment employés par le ministère de la Défense (affectés dans les établissements industriels de l'armement de la société anonyme Nexter, anciennement GIAT industries, ou dans les établissements industriels des constructions navales de la société anonyme DCNS) ; par le ministère chargé de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie (ouvriers de l'État des parcs et ateliers ou de la direction générale de l'aviation civile par exemple), et par le ministère de l'Intérieur. Le régime gérant les retraites des ouvriers de l'État est le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).

P

Pacte (Parcours d'Accès aux Carrières des fonctions publiques hospitalières, Territoriale et de l'État) : accès à la Fonction publique par des contrats de droit public qui par détermination de la loi peuvent conduire à une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat.

Pension à taux plein : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50%. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés relevé progressivement à 67 ans, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Pension portée au minimum garanti : une pension calculée en multipliant le traitement par le pourcentage de la pension ne peut être inférieure à un montant minimum garanti. Ce minimum garanti est accordé à la condition que le fonctionnaire justifie d'une durée d'assurance complète ou qu'il ait atteint l'âge d'annulation de la décote. Toutefois, ces conditions ne concernent pas

les fonctionnaires qui ont atteint l'âge normal d'ouverture des droits avant le 1^{er} janvier 2011 ; elles ne sont pas applicables dans quelques cas particuliers où le fonctionnaire a droit à la retraite anticipée en raison de son handicap ou de son invalidité, de celle de son conjoint ou d'un enfant. L'administration compare le montant normal de la pension à celui du minimum garanti. Dans tous les cas, c'est le montant le plus favorable qui est payé.

Pension principale d'orphelin : pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité). Elle est partagée entre ses enfants de moins de 21 ans et ses enfants majeurs infirmes lorsque le conjoint est décédé ou lorsque le conjoint ou l'ex-conjoint divorcé du fonctionnaire vit en concubinage ou se remarie et qu'il perd ainsi son droit à réversion au profit de ses enfants. Elle se cumule éventuellement avec la pension temporaire d'orphelin.

Pension temporaire d'orphelin : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

Pensionné de droit direct ou ayant droit : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

Pensionné de droit indirect ou pensionné de droit dérivé ou ayant cause : au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant cause est une veuve, un veuf, un orphelin ou encore un conjoint divorcé du fonctionnaire, militaire ou magistrat, en droit d'obtenir au décès de ce dernier la réversion de sa pension ou les droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

Pensions anciennement cristallisées : lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou ayant été sous la tutelle française, les pensions versées aux agents n'ayant pas opté pour la nationalité française ont été « cristallisées ». Ce gel des pensions concernait tant la valeur du point que l'indice des pensions. L'article 211 de la loi de finances pour 2011 a opéré la décristallisation de ces pensions à compter du 1^{er} janvier 2011 : la décristallisation du point a été mise en œuvre automatiquement, la décristallisation de l'indice se fait sur demande.

Pensions en « état d'avances » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.

Pensions en « titre définitif » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.

Personnel médical : constitué de praticiens, dont les praticiens hospitaliers. À noter que le personnel de la filière soignante (exemple : personnel infirmier) est compris dans le personnel non-médical.

Personnel non-médical : personnel titulaire et non-titulaire de la fonction publique hospitalière, notamment ceux de la filière soignante (exemple : personnel infirmier).

Plan de titularisation : ils ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite Loi «Sauvadet».

Point (pour les régimes de retraite) : unité de calcul de la retraite dans certains régimes. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du

DÉFINITIONS

départ en retraite. La plupart des régimes complémentaires utilisent le système des points. Les régimes de base utilisent plutôt le système des trimestres.

Polypensionné : Agent ayant cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active et percevant par conséquent plusieurs pensions de ces différents régimes au prorata de la durée effectuée dans chacun des régimes.

Position de détachement : un fonctionnaire en position de détachement est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Il peut être affecté sur un emploi conduisant à pension, c'est à dire un emploi de titulaire doté d'un statut particulier faisant référence au statut général des fonctionnaires, ou sur un emploi ne conduisant pas à pension, c'est-à-dire non régi par le statut, l'emploi est alors occupé sur contrat.

Position normale d'activité (PNA) : les agents affectés dans la situation dite de position normale d'activité (PNA) sont dans la même situation que ceux en MAD puisqu'ils demeurent dans leur corps d'origine. Gérés par leur administration d'origine, ils sont en revanche rémunérés par l'administration d'accueil (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Praticien hospitalier : agent public médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien des établissements publics de santé. Hormis les « professeurs d'université-praticiens hospitaliers » (PU-PH) et certains autres corps d'enseignants des centres hospitalo-universitaires qui sont parallèlement des fonctionnaires de l'État pour leurs activités d'enseignement, les praticiens hospitaliers n'ont pas le statut de fonctionnaire. Les praticiens hospitaliers constituent la catégorie aussi appelée personnel médical ou, par simplification médecins. Les praticiens hospitaliers à statut sont recrutés par concours et les praticiens contractuels sont recrutés sous contrat.

Primes, indemnités et rémunérations annexes : elles comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

R

Radiation des cadres : Décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation d'une pension.

Régime complémentaire : deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base. Dans la fonction publique, le seul régime complémentaire est le régime de l'IRCANTEC.

Régime de base : premier niveau de retraite obligatoire (ex. : régime général, régime des salariés agricoles, régimes des professions non-salariés...).

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : introduite en 2005, la retraite additionnelle de la fonction publique est une prestation de retraite versée en complément de la retraite de base. Ce régime obligatoire fonctionne en capitalisation et les droits sont calculés en prenant en compte diverses primes et indemnités versées au fonctionnaire durant sa carrière.

Régime général : expression simplifiée utilisée pour désigner le régime qui concerne les travailleurs salariés du secteur privé. C'est le plus important en nombre de personnes assujetties, c'est-à-dire prises en charge au titre des risques maladie, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle. Au fur et à mesure de son extension, il a été amené à intégrer dans sa couverture des populations qui ne sont pas salariées du secteur privé, comme les étudiants, les chômeurs ou les agents contractuels de l'État. Le régime général est divisé en cinq branches d'activité ayant à leur tête une caisse nationale autonome, notamment :

- la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) pour la branche famille
- la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la branche maladie
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) pour la branche vieillesse (uniquement pour la retraite de base)

À côté du régime général, il existe le régime agricole, le régime des travailleurs non-salariés et de nombreux régimes spéciaux dont le régime de la fonction publique.

Rente viagère d'invalidité : allocation qui s'ajoute à la pension rémunérant les services pour indemniser un fonctionnaire ou un magistrat de l'invalidité dont il est atteint, lorsque celle-ci a été reconnue en relation avec son service et a entraîné prématurément la cessation d'activité de l'intéressé.

Retenue pour pension civile et militaire (ou cotisation salariale) : terme ancien désignant la cotisation dont s'acquitte tout fonctionnaire sur son salaire pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la nouvelle bonification indiciaire ou de certaines primes spécifiques.

Réversion : attribution, après le décès du titulaire d'une pension, d'un droit dérivé au(x) conjoint(s) et/ou aux enfants de moins de 21 ans.

S

Salaire brut : le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail (dans le secteur privé ou pour les agents contractuels), de son emploi pour les fonctionnaires, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il correspond, pour les fonctionnaires, à la rémunération définie à l'article 20 du statut général, soit au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes.

Salaire moyen par tête (SMPT) : également appelé « salaire par équivalent temps plein » ; c'est la valeur des salaires perçus pour les postes de travail (qu'ils soient à temps plein ou temps partiel) au cours d'une année rapportée au volume de travail correspondant calculé en **nombre d'équivalents temps plein**. Chaque poste de travail est ainsi pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, pour le calcul du SMPT annuel, un poste de travail occupé 6 mois dans l'année à temps partiel avec une quotité de travail de 80% et pour lequel la rémunération versée s'est élevée à 10 000 euros, compte pour un salaire de 25 000 euros (10 000 / (80%) / (6/12 mois) avec un poids de 0,4 EQTP. Le SMPT peut être exprimé en salaire moyen annuel ou mensuel, brut ou net.

Salaire net (de prélèvements sociaux) : c'est la part du salaire brut restant au salarié après déduction des prélèvements sociaux obligatoires : cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Sanction disciplinaire : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe, l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un agent auteur d'un

DÉFINITIONS

manquement à l'une quelconque de ses obligations statutaires. Les sanctions disciplinaires sont réparties par groupe :

- premier groupe (avertissement, blâme),
- deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours), déplacement d'office),
- troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire de 3 mois à 2 ans),
- quatrième groupe (mise à la retraite d'office, révocation).

Service déconcentré : les services déconcentrés de l'État (loi du 6 février 1992) - par exemple, les directions régionales, les directions départementales ministérielles et interministérielles, etc. - sont les services administratifs des diverses circonscriptions administratives de l'État qui subdivisent le territoire national (régions, départements, arrondissements, cantons, communes). Ils gèrent les missions de l'État qui ne relèvent pas de la compétence des administrations centrales, leur compétence est de droit commun. Ils peuvent être rattachés à un seul ministère ou à plusieurs selon les niveaux géographiques. La plupart des services déconcentrés sont placés sous l'autorité d'un préfet.

Service des retraites de l'État (SRE) : le SRE est le service de retraite des fonctionnaires civils et des militaires de la fonction publique de l'État. C'est un service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFIP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Soldes de réserve : les soldes de réserve ne concernent que les militaires et plus particulièrement les officiers généraux. La solde de réserve prévue à l'article L. 51 du CPCMR est assimilée à une pension de retraite au regard des règles de liquidation, de revalorisation et de cumul prévues par l'article R.58 de ce même code. Elle est accordée par arrêté conjoint du ministre de la défense et du ministre chargé du budget. La deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la défense pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section ». Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité mais ils ne sont pas encore en retraite. Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve qui est calculée comme une pension de retraite. À partir de 67 ans, ils perçoivent une pension militaire.

Statut des agents : les agents de la fonction publique sont généralement répartis parmi les catégories de statut suivantes : fonctionnaires, contractuels (de droit public ou parfois de droit privé), militaires, magistrats, ouvriers de l'État, assistantes maternelles, praticiens hospitaliers et, enfin, bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des Épa) s'ils figurent dans le périmètre de décompte.

Surcote : majoration de la pension attribuée au fonctionnaire qui, après son âge d'ouverture du droit à pension, continue à travailler au-delà de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension au taux maximum (165 trimestres en 2015). Le taux de la surcote est de 3 % par année de travail supplémentaire du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008 et de 5 % par année supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 2009. La surcote est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003.

Système d'information des agents des services publics (SIASP) : Par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives, le système d'information sur les agents de la fonction publique (SIASP) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Il couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte.

T

Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.) : part des agents civils (en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

Taux de liquidation : le taux de liquidation est le taux appliqué au salaire de référence pour calculer le montant de la pension de retraite à la liquidation. Il est qualifié de « plein » s'il est égal au taux maximum fixé, obtenu sous condition d'âge et de durée d'assurance. Il peut être minoré par l'application d'une décote ou à l'inverse être majoré d'une surcote. En application de l'article L. 13 du CPCR et de l'article 16 du décret n°2003-1306, le calcul du taux de liquidation s'effectue en tenant compte de la durée des services et bonifications admissibles en liquidation (durée de liquidation).

Taux de remplacement : rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, par exemple, le taux plein est de 50 %. Peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit leur durée d'assurance) : les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés relevé progressivement à 67 ans ; 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires relevés progressivement à 62 et 67 ans) et les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...).

Titulaire : Personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Dans la pratique, le terme de fonctionnaire (qui, strictement parlant, comprend les stagiaires et les titulaires) et le terme de titulaire (qui, strictement parlant, ne comprend pas les fonctionnaires stagiaires) sont utilisés comme équivalents.

Titulaires sans droit à pension (TSD) : ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés et qui sont rétroactivement affiliés au RG et à l'IRCANTEC.

Traitement (indiciaire) brut (TIB) : le traitement brut ou « traitement indiciaire brut » (également appelé « traitement de base ») correspond à la part principale liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire. Il est calculé par la multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points (« grille indiciaire »), et la valeur du point fonction publique.

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires (à l'exception des élèves fonctionnaires), les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires des emplois jeunes et les agents de droit privé qui exercent des fonctions concourant au fonctionnement de services publics administratifs de restauration, de gardiennage ou d'entretien relevant, pour la plupart, de la catégorie C (« Berkani »).

DÉFINITIONS

Troisième concours : voie d'accès alternative aux concours externes et internes, réservée aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. Les troisièmes concours ont été créés d'abord pour l'accès à l'ÉNA (1990) et aux IRA (1993) puis pour d'autres corps en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement).

V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : cette validation permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

A

Acmo	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
Acofa	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
Acoss	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
Ademe	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AE	Autorisation d'engagement
AFII	Agence française pour les investissements internationaux
Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFSSAPS	Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé
AFSSET	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AII	Agence de l'innovation industrielle
AMF	Assurance mutuelle des fonctionnaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Anah	Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat
Andra	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
Anifom	Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-mer
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANPEEC	Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction
Apec	Association pour l'emploi des cadres
AP-HM	Assistance publique - Hôpitaux de Marseille
AP-HP	Assistance publique - Hôpitaux de Paris
APU	Administration publique
APUC	Administration publique centrale
APUL	Administration publique locale
ARS	Agence régionale de santé
ASA	Association syndicale autorisée
ASHQ	Agent de service hospitalier qualifié
ASSO	Administration de sécurité sociale
Ater	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
Ati	Allocation temporaire d'invalidité

B

Bapsa	Budget annexe des prestations sociales agricoles
Biatoss	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BNF	Bibliothèque nationale de France
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CAA	Cessation anticipée d'activité
CAE	Contrat d'aide à l'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
Capa	Cité de l'architecture et du patrimoine

GLOSSAIRE

CAS	Centre d'analyse stratégique
Cav	Contrat d'avenir
CCAS	Centre communal d'action sociale
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDG	Centre de gestion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CEE	Centre d'études de l'emploi
Cemagref	Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts
Cereq	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CFA	Congé de fin d'activité
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération française de l'encadrement
CGEF	Contrôle général économique et financier
CGT	Confédération générale du travail
CGTI	Conseil général des technologies de l'information
CH	Centre hospitalier
CHR	Centre hospitalier régional
CHS	Comité hygiène et sécurité
CHS	Centre hospitalier spécialisé
CHSC	Comité hygiène et sécurité central
CHSM	Comité hygiène et sécurité ministériel
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIg	Centre interdépartemental de gestion
Cirad	Centre de coopération internationale en recherche agronomique
CLD	Congé longue durée
CNAC	Centre national d'art et de culture
Cnaf	Caisse nationale d'allocations familiales
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
Cnamts	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAP	Centre national des arts plastiques
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
Cnavts	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNC	Centre national de la cinématographie française
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNDS	Comité national de danse sportive
Cned	Centre national d'enseignement à distance
Cnes	Centre national des études spatiales
Cness	Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNG	Centre national de gestion
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale

Cnous	Centre national des œuvres universitaires et scolaires
CNRACL	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz
Colter	Collectivités territoriales
Com	Collectivités d'Outre-mer
Cor	Conseil d'orientation des retraites
CP	Crédit de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
Creps	Centre régional d'éducation populaire et sportive
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRPF	Centres régionaux de la propriété forestière
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSFPH	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CTP	Comité technique paritaire
D	
Dads	Déclaration annuelle de données sociales
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATAR	Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale
DB	Direction du Budget
DCN	Direction des constructions navales
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDM	Direction du développement des médias
DEA	Diplôme d'études approfondies
DES	Département des études et des statistiques
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
Deug	Diplôme d'études universitaires générales
DGA	Directeur général adjoint
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGS	Directeur général de service
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DGST	Directeur général des services techniques
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
Dom	Département d'Outre-mer
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
Dsaf	Direction des services administratifs et financiers
DUT	Diplôme universitaire de technologie

GLOSSAIRE

E

EA	Enseignement agricole
EDF	Électricité de France
EFS	Établissement français du sang
EMGI	Évolution moyenne de la grille indiciaire
EN	Éducation nationale
Éna	École nationale d'administration
Énac	École nationale de l'aviation civile
Énact	École nationale d'administration des cadres territoriaux
Énap	École nationale d'administration pénitentiaire
ÉNE	École nationale d'équitation
Énesad	Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon
Éngref	École nationale du génie rural, des eaux et forêts
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENS	École nationale supérieure
Ensa	École nationale de ski et d'alpinisme
Ensosp	École nationale des officiers de sapeurs pompiers
ENSP	École nationale supérieure de police
ENV	École nationale de voile
Épa	Établissement public à caractère administratif
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
Épic	Établissement public à caractère industriel ou commercial
Épide	Établissement public d'insertion de la Défense
EPL	Établissement public local d'enseignement
EPN	Établissement public national
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EQTP	Équivalents temps plein annualisés
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPF	Équivalent temps plein financier
ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

F

Fas	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles
FGE	Fichier général de l'État
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Fnal	Fonds national d'aide au logement
FNCDG	Fédération nationale des centres de gestion
FO	Force ouvrière
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSL	Fonds de solidarité pour le logement
FSPDIE	Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FT	France Télécom

G

GDF	Gaz de France
Gip	Groupement d'intérêt public
Gipa	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GVT	Glissement vieillesse-technicité

H

HL	Hôpital local
HLM	Habitation à loyer modéré

I

ledom	Institut d'émission des départements d'Outre-mer
IEOM	Institut d'émission d'Outre-mer
IEP	Institut d'études politiques
IG	Inspection générale
IGN	Institut géographique national
IM	Indice majoré
Inalco	Institut national des langues et des civilisations orientales
Inao	Institut national des appellations d'origine
Ined	Institut national d'études démographiques
Inhes	Institut national des hautes études de sécurité
INI	Institut national des invalides
INJA	Institut national des jeunes aveugles
Injep	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS	Institut national des jeunes sourds
INP	Institut national polytechnique
INPES	Institut national de prévention et d'éducation pour la santé
INPI	Institut national de la propriété industrielle
Inra	Institut national pour la recherche agronomique
INRAP	Institut national de recherches archéologiques préventives
Inrets	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
Inria	Institut national de recherche en informatique et en automatisme
INRP	Institut national de la recherche pédagogique
Insa	Institut national des sciences appliquées
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
Insep	Institut national du sport et de l'éducation physique
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
lpag	Institut de préparation à l'administration générale
IPC	Indice des prix à la consommation
Ira	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
IRD	Institut de recherche pour le développement
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres

GLOSSAIRE

L

- LFI** Loi de finance initiale
- LNE** Laboratoire national de métrologie et d'essais
- Loif** Loi organique relative aux lois de finances

M

- MAD** Mise à disposition
- MI-SE** Maître d'internat et surveillant d'externat
- MITHA** Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées

N

- NBI** Nouvelle bonification indiciaire
- NTCR** Non-titulaire sur crédits de remplacement

O

- Ofpra** Office français de protection des réfugiés et apatrides
- OMI** Office des migrations internationales
- ONACVG** Office national des anciens combattants et victimes de guerre
- ONDPS** Observatoire national des professions de santé
- ONF** Office national des forêts
- Onic** Office national interprofessionnel des céréales
- ONIGC** Office national interprofessionnel des grandes cultures
- Onisep** Office national d'information sur les enseignements et les professions
- Opac** Office public d'aménagement et de construction
- OPH** Office public de l'habitat
- OPHLM** Office public de l'habitat à loyer modéré
- Orstom** Office de la recherche scientifique et technique d'Outre-mer

P

- PCMR** Pensions civile et militaire de retraite
- PCS** Profession et catégorie socioprofessionnelle
- PEGC** Professeur d'enseignement général de collège
- PI** Profession intermédiaire
- PIB** Produit intérieur brut
- PSOP** Paiement sans ordonnancement préalable

R

- RAFP** Régime additionnel de la fonction publique
- RATP** Régie autonome des transports parisiens
- RGPP** Révision générale des politiques publiques
- RMI** Revenu minimum d'insertion
- RMPP** Rémunération moyenne des personnes en place

S

SAE	Statistique annuelle sur les établissements de santé
SAN	Syndicat d'agglomérations nouvelles
SDIS	Services d'incendie et de secours
SFT	Supplément familial de traitement
SGAE	Secrétariat général des Affaires européennes
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SIRH	Systèmes d'information des ressources humaines
Sivom	Syndicat intercommunal à vocations multiples
Sivu	Syndicat intercommunal à vocation unique
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
Solidaires	Union syndicale Solidaires Fonction Publique
SPE	Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale

T

Tems	Enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire
TIB	Traitement indiciaire brut
TDS	Techniques, ouvriers et de service
TP	Temps partiel
TPE	Travaux publics de l'État
TPG	Trésorier payeur général
TSD	Titulaire sans droit à pension

U

Ugap	Union des groupements d'achats publics
Unedic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Unsa	Union nationale des syndicats autonomes

Z

Zeat	Zone d'études et d'aménagement du territoire
-------------	--

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Une fonction publique qui se modernise pour répondre aux attentes envers le service public	17
1.1 La modernisation de la gouvernance de la fonction publique : une action structurante	19
1.1.1 Les instances de gouvernance et d'accompagnement	19
1.1.2 Le comité des DRH publics-privés et les échanges avec des entreprises sur les pratiques RH	23
1.1.3 La coopération au niveau communautaire	24
1.2 La mobilisation et l'adaptation des dispositifs d'accompagnement des agents pour la mise en œuvre de la réforme territoriale	25
1.2.1 Assurer un dialogue social approfondi tout au long de la réforme	25
1.2.2 Organiser un accompagnement individualisé et collectif des agents aux différentes étapes de la réforme	26
1.2.3 Assurer un traitement équitable des agents	28
1.2.4 Sécuriser et accompagner les parcours des cadres lors de la réforme	30
1.3 La modernisation de la politique de gestion managériale des cadres : une nouvelle étape, de nouvelles pratiques, une responsabilisation accrue fondée sur la confiance	32
1.3.1 De la lettre de mission du 2 décembre 2014 à la DGAFP à la circulaire du 10 juin 2015 du Premier ministre : vers un plan managérial pour chaque ministère	32
1.3.2 Les nouvelles orientations de l'École du management et des ressources humaines	36
1.4 La modernisation de la fonction RH	36
1.4.1 Les travaux sur le renforcement de la fonction RH et sur les processus RH	36
1.4.2 Le programme interministériel de « modernisation SIRH-Paye », vecteur de transformation numérique des processus de gestion des ressources humaines	37
1.4.3 Les chantiers DSN	38
1.5 La mutualisation accrue de l'offre de formation continue interministérielle en région	38
1.6 Une nouvelle étape dans la convergence et la simplification statutaire et indemnitaire	40
1.6.1 Les corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM)	40
1.6.2 La simplification du paysage indemnitaire de la fonction publique	41
1.6.3 La déconcentration juridique et « managériale » prévue par la nouvelle charte de la déconcentration	43
2 Une fonction publique qui prépare l'avenir dans le cadre d'une large négociation avec les partenaires sociaux	45
2.1 Les principales étapes de la négociation	47
2.2 La conclusion de la négociation et la transmission du projet d'accord	50
3 Une fonction publique plus à l'image de la société et exempte de discriminations	51
3.1 Le comité interministériel « à l'égalité et à la citoyenneté » du 6 mars 2015 : une impulsion décisive pour la politique d'égal accès de tous les citoyens à la fonction publique	53
3.1.1 Le premier bilan de la charte de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique	54
3.1.2 La définition d'un cadre facilitant l'accueil des apprentis dans la fonction publique et la mise en place d'un pilotage interministériel déconcentré	54

TABLE DES MATIÈRES

3.1.3 Le développement des classes préparatoires intégrées	56
3.1.4 La généralisation d'un label diversité renouvelé d'ici fin 2016 dans tous les ministères	56
3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une action volontariste et une priorité confirmée	57
3.2.1 L'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique continue de produire ses effets positifs	57
3.2.2 Le dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, récompensé par le prix de l'ONU pour le service public	60
3.3 La conférence nationale du handicap (CNH) a fixé l'objectif à la fonction publique de se montrer exemplaire en terme d'ouverture	61
4 Une fonction publique qui doit rechercher l'exemplarité	63
4.1 La priorité accordée par le Gouvernement au renforcement des dispositifs applicables en matière de déontologie et au respect des valeurs de la fonction publique	65
4.2 La lutte contre la précarité dans la fonction publique : le premier bilan du plan de déprécarisation des contractuels depuis 2012	67
4.3 La prise en compte de la qualité de vie au travail et de la santé et sécurité au travail : une nécessité pour le bien-être des agents et la performance des services	71
4.3.1 Le comité de suivi de prévention des risques psycho-sociaux	71
4.3.2 Les mesures de l'accord SST de 2009 ont été largement mises en œuvre	71
4.3.3 Le projet d'accord sur la qualité de vie au travail	73
4.4 L'action sociale interministérielle : mise en œuvre des dix-sept mesures arrêtées dans le cadre de la concertation conclue avec les organisations syndicales le 13 mai 2014	74
4.5 L'amélioration structurelle du dialogue social	76
4.5.1 Les premières élections professionnelles unifiées du 4 décembre 2014, un événement majeur	76
4.5.2 La concertation sur la qualité du dialogue social	78
4.5.3 Le dialogue social européen	80

TITRE 2

Faits et chiffres	83
--------------------------	-----------

Vues d'ensemble	85
------------------------	-----------

1 L'emploi public	87
--------------------------	-----------

L'emploi dans la fonction publique en 2013 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents	89
Figure V 1-1 : Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 (Métropole + Dom)	91
Figure V 1-2 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés (EQTP) dans la fonction publique en France en 2013	93
Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans les trois versants de la fonction publique depuis 2002 en France	94
Figure V 1-4 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique entre 2002 et 2013 en France	95
Figure V 1-5 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État en France entre 2002 et 2013	97
Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2002 et 2013 en France	100

TABLE DES MATIÈRES

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2002 et 2013 en France	101
Figure V 1-8 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2002 et 2013 en France	102
Figure V 1-9 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2013 en France	103
Figure V 1-10 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France	105
Figure V 1-11 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM hors Mayotte)	106
Figure V 1-12 : Répartition des agents civils de la FPE en métropole par type de service au 31 décembre 2013	108
Figure V 1-13 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2012 et fin 2013 en France	110
Figure V 1-14 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2013 en France	111
Figure V 1-15 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge	113

2 Les flux de personnels dans la fonction publique **117**

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2013 119

Figure V 2.1 a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE)	120
Figure V 2.1 a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE	121
Figure V 2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes* dans la FPE, et taux de renouvellement	122
Figure V 2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2013	123
Figures V 2.1 a-5 : Part de chaque catégorie hiérarchique dans le recrutement	124
Figure V 2.1 a-6 : Part de chaque niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE	125
Figure V 2.1 a-7 : Part des recrutements dans la catégorie B par niveau d'étude requis	126
Figure V 2.1 a-8 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2013	126
Figure V 2.1 a-9 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours	127
Figure V 2.1 a-10 : Nombre de recrutés par ministère	129
Figure V 2.1 b-1 Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale	132
Figure V 2.1 b-2 Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale	132

Les départs à la retraite dans la fonction publique 135

Figure V 2.2-1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2014	137
Figure V 2.2-2 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base	138
Figure V 2.2-3 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions	139
Figures V 2.2-4 et V 2.2-5 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 selon :	141
Figure V 2.2-6 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014	142
Figure V 2.2-7 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE, et âges moyens à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE, des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année de 2011 à 2014	143
Figures V 2.2-8 et V 2.2-9 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus de la fonction publique civile de l'État, dont la pension est entrée en paiement de 2004 à 2014	147

TABLE DES MATIÈRES

Figures V 2.2-10, V 2.2-11, V 2.2-12 et V 2.2-13 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs en catégories active et sédentaire ¹⁾) pour les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement de 2008 à 2014	148
Figure V 2.2-14 : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE (hors départs pour invalidité) et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2014	151
Figure V 2.2-15 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans dont la pension est entrée en paiement de 2012 à 2014	153
Figure V 2.2-16 : Part, selon différents types de départ, des agents fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2014	153
Figure V 2.2-17 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020	156
Figure V 2.2-18 : Évolution de la structure des pensions de fonctionnaires entrées en paiement de 2004 à 2014, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées	158
Figure V 2.2-19 : Effectifs et caractéristiques des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange, hors départs pour invalidité), dont la pension est entrée en paiement en 2014	159
Figure V 2.2-20 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année de 1992 à 2013	161
Figures V 2.2-21, V 2.2-22, V 2.2-23 et V 2.2-24 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	162
Figures V 2.2-25, V 2.2-26 et V 2.2-27 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	164
Figures V 2.2-28, V 2.2-29 et V 2.2-30 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	166
Figure V 2.2-31 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4 ^{ème} trimestre 2014	167
Figure V 2.2-32 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2013	169
Figure V 2.2-33 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2013	170
Figure V 2.2-34 : Effectifs des fonctionnaires occupant un emploi classé en catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2013	171

3 Les rémunérations dans la fonction publique **173**

Les rémunérations dans la fonction publique en 2013 **175**

Figure V 3.1-1 : Distribution des salaires nets mensuels [*] dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2013	177
Figure V 3.1-2 : Distribution des salaires nets mensuels [*] dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2013	178
Figure V 3.1-3 : Salaires nets mensuels moyens [*] par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2013	182
Figure V 3.1-4 : Salaires bruts mensuels [*] dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2013	183
Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels [*] en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	185
Figure V 3.1-6 : Évolution en euros courants du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique et ses trois versants en 2013	188
Figure V 3.1-7 : Évolution en euros courants du salaire net mensuel [*] en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	189
Figure V 3.1-8 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen [*] des fonctionnaires de la fonction publique en 2013	191
Figure V 3.1-9 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen [*] dans les trois versants de la fonction publique en 2013	193

TABLE DES MATIÈRES

Figure V 3.1-10 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire des agents en place en 2012 et 2013 (*) dans la fonction publique et ses trois versants	194
Figure V 3.1-11 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des agents en place en 2012 et 2013 (*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	196
Figure V 3.1-12 : Proportion d'agents en place en 2012 et 2013 dont le salaire net a diminué en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	197
Figure V 3.1-13 : Évolution en euros courants de la rémunération moyenne nette (*) des agents en place en 2012 et 2013 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2012	199
Figure V 3.1-14 : Bilan des versements GIPA effectués en 2014 au titre de la période 2009-2013 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)	200
Figure V 3.1-15 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la GIPA dans les ministères depuis 2009	201
Figure V 3.1-16 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État entre 2009 et 2013 en euros courants	202
Figure V 3.1-17 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2013	204
Figure V 3.1-18 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009	204
Figure V 3.1-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2013	207
Figure V 3.1-20 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) des fonctionnaires des ministères en 2013	208
Figure V 3.1-21 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) et de l'indice net (ITN-GI) entre 2001 et 2013	210
Figure V 3.1-22 : Décomposition de l'évolution en euros courants de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place en 2010-2011, en 2011-2012 et en 2012-2013	211
Figure V 3.1-23 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 (*) dans la fonction publique de l'État	212
Figure V 3.1-24 : Évolution des salaires mensuels nets moyens (*) et de la RMPP nette en 2013 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité	213
Figure V 3.1-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2013	214
Figure V 3.1-26 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans le secteur hospitalier public en 2013	215

DOSSIERS

217

1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

219

Figure D 1-1 : Proportion de salariés ayant eu au moins un arrêt dans l'année et répartition selon le nombre d'arrêt	225
Figure D 1-2 : Répartition des agents de la fonction publique absents au moins une fois pour raison de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année	228
Figure D 1-3 : Les arrêts maladie dans le secteur hospitalier par secteur et famille professionnelle	231
Figure D 1-4 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le type d'employeur	234
Figure D 1-5 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux des familles de métiers « Action sociale » et « Entretien, maintenance »	237
Figure D 1-6 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux des familles de métiers « Sécurité, Défense » et « Services à la personne, restauration », « Soins », « Sports et loisirs, animation, culture » et « Technique, informatique, transports »	237
Figure D 1-7 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année dans la fonction publique	238

TABLE DES MATIÈRES

Figure D 1-8 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année dans le secteur privé	238
Figure D 1-9 : Aide de la hiérarchie et des collègues en cas de travail délicat selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année	240
Figure D 1-10 : Reconnaissance selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année	241
Figure D 1-11 : Devoir atteindre des objectifs chiffrés selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année	241
Figure D 1-12 : Contraintes physiques intenses selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année	242
Figure D 1-13 : Être en contact avec des personnes en situation de détresse selon le nombre d'arrêts maladie dans l'année	243
Figure D 1-14 : Part des salariés ayant au moins un arrêt maladie dans l'année selon le nombre d'expositions dans le dernier quartile	244
Figure D 1-15 : Odds-ratios issus des régressions logistiques modélisant la probabilité d'avoir au moins un arrêt dans l'année	247

2 Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé **253**

Figure D 2-1 : Taux d'accès annuel à la formation	257
Figure D 2-2 : Taux d'accès annuel à la formation professionnelle	259
Figure D 2-3 : Modélisation des déterminants de l'accès annuel à la formation professionnelle : effet des caractéristiques individuelles sur les probabilités d'accès la formation professionnelle	261
Figure D 2-4 : Les domaines des formations professionnelles	263
Figure D 2-5 : Caractéristiques des formations professionnelles suivies	266
Figure D 2-6 : Les objectifs (*) des formations professionnelles suivies selon la situation dans l'emploi	267
Figure D 2-7 : Les objectifs (*) des formations professionnelles suivies selon le sexe	267
Figure D 2-8 : Part des salariés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits	269
Figure D 2-9 : Principales difficultés d'accès à la formation	270
Figure D 2-10 : Principales difficultés d'accès à la formation chez les hommes et les femmes	271
Figure D 2-11 : Principales difficultés d'accès à la formation par âge	272
Figure D 2-12 : Principales difficultés d'accès à la formation selon le statut dans l'emploi	273
Figure D 2-13 : Principales difficultés d'accès à la formation dans la fonction publique selon la catégorie hiérarchique	273
Figure D 2-14 : Les entretiens professionnels et l'expression des besoins en formation	274
Figure D 2-15 : Le degré de connaissance de certains dispositifs de formation	275
Figure D 2-16 : Part des salariés ayant mobilisé certains dispositifs de formation	276
Figure D 2-17 : Part des salariés ayant mobilisé le CIF/CFP, le bilan de compétences et le DIF selon le statut	277
Figure D 2-18 : Les formations formelles et non formelles décrites	278
Figure D 2-19 : Les effectifs en fonction de la situation à la date de l'enquête et durant les 12 mois précédents l'enquête	279

FICHES THÉMATIQUES **281**

1 Emploi public et fonction publique **283**

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public **287**

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs [situation au 31 décembre 2013]	287
Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal	288
Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2013 en France (métropole + DOM)	289

TABLE DES MATIÈRES

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2012 et 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal	290
Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2013 en France (métropole + DOM)	291
Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013	291
Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique en 2012 et en 2013	292
Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 et 2013 en France (Métropole + DOM)	293
1.2 Fonction publique	294
Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalent temps plein par versant de la fonction publique	294
Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique aux 31 décembre en France	294
Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département au 31 décembre 2013 en France	295
Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalents temps plein) par région au 31 décembre 2013 en France	298
 Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2012 et fin 2013 en France	299
Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1998 et 31 décembre 2013 en France	299
 Figure 1.2-7 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique par statut entre fin 2012 et fin 2013 en France	300
Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2013	301
Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2013	301
Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2013	302
Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2013	302
1.3 Fonction publique de l'État	303
Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2013 en France	303
Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France	304
Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2013 en France	305
Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 2013 en France	306
Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils des ministères par région et ministère au 31 décembre 2013 en France	307
 Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et leurs Épa rattachés entre le 31 décembre 2002 et 31 décembre 2013 en France	308
Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères de 1998 à 2013	309
 Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut entre fin 2002 et fin 2013 en France	309
1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	310
Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2013 (résultats partiels)	312

TABLE DES MATIÈRES

Tableau 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2013 (résultats partiels)	314
Tableau 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2015	317
Tableau 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2014 et 2015	318
Tableau 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois	319
Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2015	319
Tableau 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère en 2014	320
1.5 Fonction publique territoriale	321
Tableau 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France	321
Tableau 1.5-2 : Effectifs en équivalents temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre en France	321
Tableau 1.5-3 : Effectifs territoriaux de la FPT par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre en France	322
Tableau 1.5-4 : Effectifs territoriaux en équivalents temps plein (ETP) de la FPT par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre en France	323
Tableau 1.5-5 : Effectifs territoriaux de la FPT par par catégorie d'employeur au 31 décembre en France	324
1.6 Fonction publique hospitalière	325
Tableau 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2013 en France	325
Tableau 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2013 en France	325
2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	327
2.1 Statuts et situations d'emploi	330
Tableau 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et équivalents temps plein annualisés par statuts des agents dans les trois versants de la fonction publique en France	330
Tableau 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalents temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre 2013 en France	331
Tableau 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalents temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre 2013 en France	332
2.2 Catégories hiérarchiques	333
Tableau 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)	333
Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique par versant de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)	334
2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières	335
Tableau 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM)	335
Tableau 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (*) et catégorie hiérarchique dans les ministères fin 2012 et fin 2013 en France	336
Tableau 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2013 en France	338
Tableau 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2013 en France	338
2.4 Féminisation et égalité professionnelle	339
Tableau 2.4-1 : Part des femmes (en %) par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France	339
Tableau 2.4-2 : Part des femmes (en %) par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France	340

TABLE DES MATIÈRES

Figure 2.4-3 : Part de femmes (en %) parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France	341
Figure 2.4-4 : Part de femmes (en %) par filière d'emploi dans la FPT aux 31 décembre 2012 et 2013 en France	342
Figure 2.4-5 : Part de femmes (en %) par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH aux 31 décembre 2012 et 2013 en France	342
Tableau 2.4-6 : Effectif total et part de femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique aux 31 décembre 2012 et 2013 en France	343
Figure 2.4-7 : Part de femmes (en %) dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction [ESD] dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France [Métropole + DOM]	345
2.5 Âges	346
Tableau 2.5-1 : Age moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France	346
Tableau 2.5-2 : Age moyen, part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2013 en France	347
Tableau 2.5-3 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2013 en France	348
Tableau 2.5-4 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France	349
Figure 2.5-5 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France	350
Figure 2.5-6 : Age moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE au 31 décembre 2013 en France	352
Figure 2.5-7 : Age moyen des agents de la FPT (*) par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2013 en France	353
Figure 2.5-8 : Age moyen des agents de la FPH (*) par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2013 en France	353
Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2013	354
Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2013	354
Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2013	355
Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2013	355
2.6 Travailleurs handicapés	356
Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011	356
Figure 2.6-2 : Répartition des agents dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi dans la fonction publique en 2011	356
Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1 ^{er} janvier 2013	357
Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1 ^{er} janvier 2013	357
Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE au 1 ^{er} janvier 2013	358
Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1 ^{er} janvier 2013	359
Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier par sexe au 1 ^{er} janvier 2013	359

TABLE DES MATIÈRES

2.7 Temps partiel	360
Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2013 en France	360
Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France	361
Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France	361
Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France	362
Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France	362
Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France	363
Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France	363
2.8 Niveaux de diplôme	364
Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2013 en France métropolitaine	364
Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2013	365
3 Voies de recrutement externe	367
3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	372
Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2013	372
Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2013	373
Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2013	374
Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2013, sur champ partiel	375
Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2013, sur champ partiel	375
Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2013, sur champ partiel	376
Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2013	377
Figure 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2013	378
3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	379
Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel en 2013	379
Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel en 2013	380
3.3 Recrutement externe dans la fonction publique territoriale	381
Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2013	381
Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2013	382
Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3 ^{ème} concours dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2013	383

TABLE DES MATIÈRES

Figure 3.3-4 : Recrutements directs sans concours en catégorie C dans la fonction publique territoriale en 2013	384
Figure 3.3-4 bis : Recrutements directs sans concours en catégorie C au Centre d'Action Social de la Ville de Paris en 2013	384
Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2013	385
Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2013	386
Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3 ^{ème} concours de la Ville de Paris en 2013	386
Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2013	387
3.4 Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique	388
Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2014	388
Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attachés territoriaux en 2012	388
Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché d'administration hospitalière en 2013	388
Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au 3 ^{ème} concours d'attaché d'administration hospitalière depuis 2012	388
Figure 3.4-5 : Taux de sélectivité comparés entre les concours externes niveau attaché de 2001 à 2014	389
3.5 Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique	390
Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ÉNA en 2013	390
Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et 3 ^{ème} concours d'entrée à l'INET en 2013	390
Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours externe de 2013	390
Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : Résultat du concours externe de 2013	390
Figure 3.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours externes niveau administrateur de 2001 à 2013	391
4 Parcours professionnels	393
4.1 Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	396
Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2013	396
Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2013	396
Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006	396
Figure 4.1-3 bis : Titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique	397
Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2013	397
Figure 4.1-5 : Taux de sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2013	498
Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2013	499
Figure 4.1-7 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État hors Éducation nationale en 2013	499
Figure 4.1-8 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2013	400
Figure 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2013	401

TABLE DES MATIÈRES

4.2 Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	402
Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2013	402
Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2013	403
4.3 Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	404
Figure 4.3-1 : Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2013	404
Figure 4.3-2 : Recrutements par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2013	405
Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale par cadre d'emploi en 2013	406
Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2013	407
Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris en 2013	408
4.4 Recrutement interne des attachés	409
Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des IRA en 2014	409
Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attachés territoriaux en 2012	409
Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2013	409
Figure 4.4-4 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau attaché de 2001 à 2014	410
4.5 Recrutement interne des administrateurs	411
Figure 4.5-1 : Administrateur civil : Résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) de 2013	411
Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : Résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (INET) de 2013	411
Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : Résultat du concours interne de directeur d'hôpital de 2013	411
Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : Résultat du concours interne de 2013	411
Figure 4.5-5 : Taux de sélectivité comparés des concours internes niveau administrateur de 2001 à 2013	412
4.6 Mobilité des agents de la fonction publique	413
Figure 4.6-1 : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité	415
 Figure 4.6-2 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité en 2013	416
Figure 4.6-3 : Répartition des actes de mobilité en 2013 selon leur composition	416
Figure 4.6-4 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2013	417
Figure 4.6-5 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2013 par type de changement	417
Figure 4.6-6 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2013	419
 Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2013	420
Figure 4.6-8 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique entre 2011 et 2013	420
 Figure 4.6-9 : Changement d'employeur intra-versants et inter-versants des agents de la fonction publique en 2013	421
Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2013 selon l'employeur de départ et de destination	422
Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2013 selon l'employeur de départ et de destination	423
Figure 4.6-12 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2013 selon l'employeur de départ et de destination	423
Figure 4.6-13 : Taux de changement d'employeur en 2013 en fonction des caractéristiques des agents	424
 Figure 4.6-14 : Le changement de zone d'emploi en 2013 des agents de la fonction publique	425
Figure 4.6-15 : Taux de changement de zone d'emploi en 2013 en fonction des caractéristiques des agents	426

TABLE DES MATIÈRES

☒ Figure 4.6-16 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2013 des agents de la fonction publique	427
Figure 4.6-17 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2013 en fonction des caractéristiques des agents	428
4.7 Mobilité catégorielle	429
☒ Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2013 selon les catégories de départ et de destination	430
Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2013	430
☒ Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2013 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ	431
4.8 Positions statutaires	432
Figure 4.8-1 : Position statutaire des agents titulaires civils au 31 décembre 2011 et 2013	434
Figure 4.8-2 : Répartition par sexe des agents titulaires civils des ministères, en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2013	434
Figure 4.8-3 : Effectif des titulaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine au 31 décembre 2013 (résultats partiels)	435
Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2013 (résultats partiels)	436
Figure 4.8-5 : Répartition des agents titulaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 (résultats partiels)	437
Figure 4.8-6 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 (résultats partiels)	437
Figure 4.8-7 : Structure par âge des agents titulaires civils des ministères selon la position statutaire au 31 décembre 2013 (résultats partiels)	438
Figure 4.8-8 : Ancienneté dans les positions statutaires des agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2013 (résultats partiels)	438
Figure 4.8-9 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013	439
5 Retraite	441
5.1 Flux de retraités dans la fonction publique	446
Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014	458
Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2014	460
Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristique par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2014	462
Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristique, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2014	464
Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2014	466
☒ Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2013 et 2014	467
Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2004 à 2014	468
☒ Figure 5.1-8 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2013 et 2014	468
Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2014	469

TABLE DES MATIÈRES

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2014	470
Figure 5.1-11 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2014	471
Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2014	472
Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2014	473
Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement en 2013 et 2014	475
Figure 5.1-15 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2014	475
Figure 5.1-16 : Évolution des âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL de 2002 à 2014	476
5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique	477
Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit direct versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2014	477
Figure 5.2-2 : Ventilation par genre et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2014	478
Figure 5.2-3 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2014	479
Figure 5.2-4 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2014	479
Figure 5.2-5 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2014	480
Figure 5.2-6 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2014	480
Figure 5.2-7 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2014	481
Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2013 et 2014	482
Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2014	483
Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2014	484
Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec en 2013 et 2014	484
Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2013 et 2014	485
Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2014	485
5.3 Montant des pensions dans la fonction publique	486
Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2013 et 2014 (flux)	487
Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2013 et 2014 (flux)	488
Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2014 (flux)	489
Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2014 (flux)	490

TABLE DES MATIÈRES

Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2014 (flux)	491
Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2014 (flux)	492
Figure 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2014 (flux)	493
Figure 5.3-8 : Répartition par décile des montants mensuels de pension (avantage principal hors accessoires) de droit direct entrées en paiement en 2013 hors pensions d'invalidité	493
Figure 5.3-9 : Durée de cotisation et montant moyen brut des pensions des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 (flux)	494
Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 (flux)	495
Figure 5.3-11 : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2014 (flux)	495
Figure 5.3-12 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2013 et en 2014 (stock)	496
Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 (stock)	497
5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite	498
Figure 5.4-1 : Dépenses de pension du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE, en 2013 et 2014	498
Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE en 2013 et 2014	498
Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL en 2013 et 2014	499
Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec en 2013 et 2014	499
Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2013 et 2014	500
Figure 5.4-6 : Évolution du ratio démographique du SRE (pensions civiles uniquement), de la CNRACL, du FSPOEIE et de l'Ircantec au 31 décembre de l'année, en 2013 et 2014	501
6 Dépenses de personnel et rémunérations	503
6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique	509
Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format LOLF en 2014	509
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2014	510
Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2013 et 2014	510
Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État en 2013 et 2014	511
Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale de 1997 à 2014	512
Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale en 2013 et 2014	512
Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre de 2013 à 2015	513
Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre de 1998 à 2014	513
Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé en 2013 et 2014	514
Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2014	514

TABLE DES MATIÈRES

6.2 Évolution du traitement indiciaire	515
Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique	515
 Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998	516
Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence	517
6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	518
Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2013	518
Figure 6.3-2 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens (*) en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique	519
Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)	520
Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens (*) des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2013	521
 Figure 6.3-5 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique	523
 Figure 6.3-6 : Évolution annuelle en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique	523
6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État	524
Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2012 et 2013	524
Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2013	526
Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2013	528
Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2013	530
 Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France	531
 Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État en France	532
Figure 6.4-7 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE	532
Figure 6.4-8 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2013	534
Figure 6.4-9 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB	535
Figure 6.4-10 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995	535
7 Formation	537
7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	541
 Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères en 2013	541
Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle dans les ministères de 2003 à 2013	542
Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle par catégorie hiérarchique dans les ministères hors enseignement de 2003 à 2013	542
 Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent des ministères selon la catégorie hiérarchique	543
Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2013	544

TABLE DES MATIÈRES

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2013	545
 Figure 7.1-7 : La formation par ministère	546
 Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère	547
Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2013	548
7.2 Formation dans la fonction publique territoriale	549
Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011	549
Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale	550
7.3 Formation continue dans la fonction publique hospitalière	551
Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement	552
Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2013	552
Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2013 dans le cadre des Plans de formation des établissements	553
Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique entre 2010 et 2013	553
8 Temps et conditions de travail	555
8.1 Organisation du temps de travail	559
Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012	559
Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003	559
Figure 8.1-3 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013	560
 Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013	560
8.2 Compte épargne temps	561
Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour la fonction publique	561
Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET	561
8.3 Congés et autres causes d'absence au travail	562
Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010	562
Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010	562
Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	563
Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	564
Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre	565
Figure 8.3-6 Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013	565
8.4 Congés maladie	566
Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé	566
Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique	566
Figure 8.4-3 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2012	566
Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour congé maladie dans les ministères en 2012	567

TABLE DES MATIÈRES

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012	567
Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale	568
Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2013	568
8.5 Accident du travail	569
Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2012	569
Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2013 selon le sexe et la gravité par ministère	569
 Figure 8.5-3 : Nombre d'accidents du travail notifiés ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès selon les ministères	570
Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2013 selon le sexe et la gravité par ministère	571
Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2013	572
Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2013	572
Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2013	572
Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2013	573
Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2013	573
Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de travail et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2013	573
8.6 Maladies professionnelles	574
 Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2011 et 2012 selon les ministères	574
Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2013	574
Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2013	575
8.7 Exposition aux risques professionnels	576
 Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2013	576
Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010	576
Figure 8.7-3 : Part des agents ayant vécu un changement organisationnel dans l'année	577
Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2013	577
Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2013	577
 Figure 8.7-6 : Part des agents en contact avec le public, exposés à des comportements hostiles, ou des agressions en 2013	578
Figure 8.7-7 : Part de salariés exposés aux conflits de valeur en 2013	578
9 Relations professionnelles	579
9.1 Élections aux comités techniques	584
Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2014	584
Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) en 2014 : ensemble des trois versants de la fonction publique	585
Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2014	586
Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2014	587

TABLE DES MATIÈRES

Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2014	589
Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2014	590
9.2 Élections aux commissions administratives paritaires	593
Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2014	593
Figure 9.2-2 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2014	594
Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2014	595
Figure 9.2-4 : taux de participation aux élections professionnelles	595
9.3 Discipline	596
Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*	596
Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2014	597
Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2014	598
9.4 Représentation professionnelle	599
Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2015	599
Figure 9.4-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État de 1999 à 2014	600
9.5 Grèves	601
Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2014	601
Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État de 1999 à 2014	601
10 Politique sociale	603
10.1 Crédits sociaux	607
Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles	607
Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2014 et 2015	608
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2015	608
Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2014	609
Figure 10.1-5 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2012 et 2013	609
10.2 Hygiène et sécurité	610
Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2013	610
Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2013	611
Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2013	612
10.3 Famille et logements	613
Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur	613
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement	613
Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariées a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur	614

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2015

En 2014 – 2015, outre la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, de nombreux chantiers ont pu être engagés ou poursuivis, notamment pour renforcer la diversité et l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique et pour poursuivre la modernisation de la fonction publique. Ces évolutions sont présentées et décrites dans le titre 1 « Politiques et pratiques de ressources humaines ».

Le titre 2, « Faits et chiffres » est destiné à partager le plus largement possible des chiffres et des analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique : emploi, recrutements et parcours professionnels, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale notamment pour alimenter le dialogue social. Deux dossiers d'études inédites comparent les comportements entre les secteurs public et privé. L'un apporte un éclairage objectif montrant le lien entre conditions de travail et absences pour raison de santé ; le second montre l'ampleur de la participation des agents publics aux formations professionnelles et leur aspiration à développer leurs compétences.

Direction de l'information légale et administrative
ISBN : 978-2-11-077205-3
Imprimé par la Dila
Ouvrage non vendu

RAPPORT ANNUEL

La collection **Rapport Annuel** rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique** présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le **Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.