

ÉDITION
2018

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines
Faits et chiffres



RAPPORT ANNUEL

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

Rédactrice en chef : Cécile BATOU-TO VAN, cheffe du bureau de la stratégie, de la gouvernance interministérielle et territoriale des politiques de ressources humaines et de l'appui aux réformes
Rédacteur en chef adjoint : Emmanuel POTIER, chargé du suivi de la stratégie interministérielle des ressources humaines

Contributeurs

Cathel AMSTUTZ
Claire BALARESQUE
Anne BASSET
Frédéric BEAU
Jehane BENSEDIRA
Natanaël BILLAT
François BOS
Pierre CAND
Etienne CANTON
Brigitte CATHERINE
Michaël CHAUSSARD
Yannick COIRINT
Julien COMBOT
David CORBÉ-CHALON
Bérénice DÉLY
Julia DI CICCIO

Nacer-Eddine DJIDER
Mathilde DOMENACH-SENECAT
Anne DOUCELIN
Agnès DUWER
Olivier FILATRIAU
François GIQUEL
Éliane GRAMMONT
Fabien GRIMAUD
Marie-France KOEFFER
Juliette LAFONT
Caroline LEMASSON-GERNER
Karine LETROUIT
Sonia LEVERD
Simon LORÉAL
Xavier MAROTEL
Julien NESSON

Carole NICOLAS
Cyrille PAJOT
Amandine PECHALAT
Marie-Hélène PERRIN
Dominique PEURIÈRE
Valérie PLOMB
Emmanuel POTIER
Denis ROGY
Yves RUELLE
Emmanuel SAVARIN
Nicolas SEIGNEUR
Sandrine STAFFOLANI
Benjamin THIEULIN
Tessa TOURNETTE
Pascale TREBUQU

TITRE 2

Rédacteur en chef : Adrien FRIEZ, directeur de projet, chef du département des études, des statistiques et des systèmes d'information
Coordination scientifique : Olivier FILATRIAU, chef du bureau des études et des statistiques
Responsable éditoriale : Nadine GAUTIER

Contributeurs

Ines ABDERRAHMANE (DB)
Dorothee AGUER (DGFIP - SRE)
Frédéric ALBERT (DGOS)
Christophe ANDREOLETTI (DGOS)
Amadou Yaya BA (DGAFP)
Eva BARADJI (DGAFP)
Frédéric BEAU (DGAFP)
Emmanuel BERGER (INSEE)
Natanaël BILLAT (DGAFP)
Richard BORDIGNON (DB)
Patrick BRAT (DGAFP)
Benoît BUISSON (DGFIP - SRE)
Faustine BUSCH (DGCL)
Etienne CANTON (DGAFP)
Alexandre CASTET DE BIAUGUE (DGAFP)
Arnaud CERBELAUD (DB)
Lucas CHABEAU (DGAFP)
Nathalie CHATAIGNIER (IRCANTEC - CDC)
Julien COMBOT (DGAFP)
Justine COURTECUISSÉ (DGOS)
Stéphanie DARMON-RIGAIL (DGCL)
Clémence DARRIGADE (CNRAEL et FSPOEIE - CDC)
Lucas DEAU (DGAFP)

Marion DEFRESNE (DEPP)
Karine DELAMARE (DGAFP)
Céline DENNEVAULT (DREES)
Julia DI CICCIO (DGAFP)
Nadège DIAMANT (DGAFP)
Nathalie DONZEAU (INSEE)
Michel DUEE (DGCL)
Jérôme DUPONT (DGOS)
Jonathan DUVAL (DGAFP)
Dominique GAUCHER (DGOS)
Lucie GAUTHIER (OED)
Kélig GAUTIER (DGFIP - SRE)
Loïc GAUTIER (CNRAEL et FSPOEIE - CDC)
François GIQUEL (DGAFP)
Nathalie GOLOTTE (DGAFP)
Julie GOUSSEN (INSEE)
Guillaume GROSBOIS (DGFIP - SRE)
Natacha GUALBERT (DGAFP)
Laura GUILLEMIN (DB)
Claire HAGÈGE (DGAFP)
Marylène HENRY (CDC)
Laurence JAUMONT (CNRAEL et FSPOEIE - CDC)
Juliette LAFONT (DGAFP)

Fouad LARHRIB (DB)
Chantal LECHEVALIER (DGOS)
Ségolène LEROY (CNRAEL et FSPOEIE - CDC)
Alice MAINGUENE (DGCL)
Catherine MARTIN (DGAFP)
Mathias MAZOYER (INSEE)
Xavier NIEL (DGCL)
Sandrine PAUTOT (DGOS)
Régis PINEAU (DGAFP)
Claudine PINON (DGAFP)
Emilie RODRIGUEZ (INSEE)
Elisabeth ROLLOT (DB)
Marie-Pierre SANQUER (DGAFP)
Marie-Edith SAKAKATSANIS (DGAFP)
Emmanuel SAVARIN (DGAFP)
Nicole SCHOEN (INSEE)
Pascal SIMON (DGCL)
Nesheen SOLANKI (DB)
Aïssatou SOUMARÉ (DGAFP)
Margot THUILLIEZ (DGAFP)
Yohann VASLIN (DGAFP)
Sandra ZILLONIZ (DGAFP)

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2018), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2018.

Consultation des agents publics dans le cadre du Forum de l'action publique et concertation avec leurs représentants auront rythmé l'année 2017-2018 afin de poser les fondements d'un nouveau contrat social avec les agents publics.

Conformément à l'engagement présidentiel et aux orientations fixées par le Premier ministre lors du Comité interministériel de la transformation publique (CITP), priorité est donnée à la transformation de la fonction publique pour mener à bien les autres projets de transformation publique. Quatre cycles de concertation sociale ont été engagés successivement sur la simplification du dialogue social, le recours élargi au contrat, l'individualisation des rémunérations et l'accompagnement renforcé des mobilités et transitions professionnelles. Ces différents leviers n'épuisent pas les enjeux de modernisation du statut général, d'où la conduite en parallèle d'un agenda social particulièrement dense pour améliorer les conditions de vie au travail des agents publics.

L'année 2017-2018 se caractérise ainsi par des avancées concrètes au bénéfice des agents publics et de leurs services : mesures de soutien au pouvoir d'achat, renforcement de la formation dans le cadre du déploiement du compte personnel de formation et du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'État, lancement d'un fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail, création d'une période de préparation au reclassement pour les personnels en situation d'inaptitude, nomination des référents déontologiques et création d'un statut de lanceur d'alerte, développement de la labellisation Égalité et Diversité au sein de l'État, suppression des obstacles à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, simplification de la gestion des actes de ressources humaines *via* notamment la signature applicative et la préparation du passage à la déclaration sociale nominative (DSN), etc.

Les élections professionnelles de décembre 2018 constituent également un temps fort de cette année. Depuis septembre 2017, de nombreuses actions ont été conduites sur un plan juridique, organisationnel et technique pour veiller au bon déroulement des scrutins et favoriser la plus large participation. Ces élections détermineront la représentativité des organisations syndicales de la fonction publique pour les quatre années à venir. Pour la première fois cette année, la composition des instances de concertation devra tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les services ou corps ou cadres d'emplois représentés. Cette évolution importante contribuera à de nouvelles dynamiques dans les relations sociales au sein de la fonction publique.

L'édition 2018 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente de manière synthétique l'ensemble de ces évolutions stratégiques. Ces travaux doivent permettre à un public aussi large que possible de percevoir les enjeux et les dynamiques de transformation à l'œuvre dans le domaine des ressources humaines au sein de la fonction publique.

Le titre 1 « **Politiques et pratiques des ressources humaines** » présente les actions conduites et les réformes initiées en matière de politique des ressources humaines dans la fonction publique.

Le titre 2 « **Faits et chiffres** » offre un panorama chiffré de la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de temps et de conditions de travail et de politique sociale. Venant enrichir ces données, un dossier thématique propose une analyse approfondie sur l'attractivité de la fonction publique.

Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2018* est intégralement téléchargeable sur le portail de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des figures et de données complémentaires facilement réutilisables.

Gérald Darmanin
Ministre de l'Action et des Comptes publics

Olivier Dussopt
Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Préserver le pouvoir d'achat des agents publics tout en assurant le retour à l'équilibre des finances publiques	17
1.1 Appliquer le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations sur le quinquennat	19
1.2 Mesures de préservation et de soutien du pouvoir d'achat des agents publics	20
1.3 Le rétablissement du jour de carence pour maladie dans la fonction publique	21
2 La refondation du contrat social avec les agents publics	23
2.1 Le Forum de l'action publique : une démarche participative associant les agents publics et les usagers	25
2.2 Améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social	26
2.3 Mieux répondre aux besoins des employeurs en améliorant le recrutement par voie contractuelle	28
2.4 Faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux reconnaître l'implication et le mérite des agents et des services, attirer et fidéliser les agents	29
2.5 Proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles	30
3 Des politiques de ressources humaines comme levier de la transformation de la fonction publique	33
3.1 La préparation des élections professionnelles et la définition d'un « agenda social » pour les trois versants de la fonction publique	35
3.2 Vers une fonction publique de compétences : soutenir les projets d'évolution professionnelle, de formation, de mobilité	37
3.3 Mieux accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales	41
3.4 Développer des stratégies de ressources humaines complètes pour les filières métiers interministérielles	43
3.5 Diffuser la culture de l'innovation RH et accompagner les transformations du service public	45
3.6 Prendre en compte l'enjeu transversal de simplification et de dématérialisation de la gestion des agents	47
3.7 Les PFRH : relais de la DGAFP dans la territorialisation des politiques de ressources humaines	49
3.8 Croiser les expertises pour agir efficacement	50

4	Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents	53
4.1	Un recrutement plus souple et ouvert à la diversité de la société civile	55
4.2	Renforcer la transparence et mieux accompagner les agents afin de prévenir les conflits d'intérêts	58
4.3	Une fonction publique fondée sur des règles de droit mieux connues et plus accessibles	62
4.4	Agir pour une fonction publique socialement responsable	63
4.5	Renforcer les politiques de prévention et de protection de la santé et encourager les nouvelles organisations de travail	67
4.6	Renforcer l'action sociale interministérielle au soutien de la garde d'enfants	69

TITRE 2

	Faits et chiffres	71
--	--------------------------	-----------

VUES D'ENSEMBLE 73

1	L'emploi public	75
----------	------------------------	-----------

1.1	L'emploi public en 2016	77
------------	--------------------------------	-----------

	Fin 2015, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq	78
	Fin 2016, la fonction publique compte 5,48 millions d'agents	79
	L'emploi public augmente de 0,5 % fin 2016	80
	Dans la FPE, après une première augmentation en 2015, l'emploi public accélère	82
	L'emploi diminue dans la FPT pour la deuxième année consécutive	85
	Dans la FPH, la croissance de l'emploi est inférieure à celle des dix dernières années	87
	La hausse du nombre d'agents publics s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires	88
	La proportion d'agents de catégorie A augmente globalement mais diminue dans la FPE	92
	L'emploi public augmente dans toutes les régions à l'exception du Grand Est	93
	La féminisation de l'emploi public se poursuit notamment dans l'encadrement supérieur	95
	La part des 50 ans et plus continue d'augmenter, celle des moins de 30 ans reste stable dans l'ensemble de la fonction publique	97
	La rotation du personnel augmente avec une hausse du nombre d'entrants comme de sortants dans chacun des trois versants	100

2	Les flux de personnels dans la fonction publique	107
----------	---	------------

2.1	Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016	109
------------	--	------------

	En 2016, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en hausse	110
--	--	-----

Toutes les voies d'accès augmentent leur offre de postes	110
Le nombre des recrutements externes augmente en 2016, mais moins que l'offre de postes	111
En 2016, dans la FPE les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite	113
La sélectivité des recrutements externes dans la FPE baisse encore en 2016	113
La sélectivité reste en baisse en 2016 dans les catégories hiérarchiques B et C en raison de la progression rapide des ouvertures de postes.	115
Hors enseignants, les recrutements externes de la FPE en catégorie A sont en hausse en 2016	116
La part des femmes continue de reculer dans l'ensemble des recrutements, mais augmente parmi les candidats	121
Une augmentation des recrutements externes dans pratiquement tous les ministères en 2016	122
La moitié des recrutements externes de la FPE s'effectue via les concours déconcentrés	124
En 2016, les recrutements externes sans concours s'accroissent dans la fonction publique territoriale (FPT) sans compenser la baisse des recrutements sur concours	124
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique	129
Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires accélère en 2017	130
L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires	135
En 2017, la part des fonctionnaires concernés par la décote augmente et ceux par la surcote diminue dans les trois versants de la fonction publique	147
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique	150
3 Les rémunérations dans la fonction publique	163
3-1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016	165
La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	167
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	172
La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,5 % pour les fonctionnaires	176
Augmentation du salaire net moyen de 0,5 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique en 2016 soit +0,3 % en pouvoir d'achat	180
Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire	183
Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2016 de 1,5 % en moyenne	187
Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon plus marquée dans la FPE et moins marquée dans la FPT et la FPH en 2016	193
Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,2 % dans les ministères et de 0,4 % dans les établissements publics administratifs	196
La part moyenne des primes est stable pour les fonctionnaires de la FPT	204
Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente porté par l'évolution du traitement indiciaire	205
L'éventail des salaires est plus large dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux	207
Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,3 %	212

DOSSIERS

227

1 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ? 227

1-1 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ? 229

Définir le profil des candidats aux concours de la fonction publique, leurs motivations et connaître les raisons de ceux qui ne candidatent pas 231

Plusieurs études existent sur l'attractivité de la fonction publique, mais aucune n'analyse simultanément le profil et les motivations des candidats et des non-candidats aux concours 233

Au plus tard trois ans après la fin de leurs études, plus d'un jeune sur dix sorti du système éducatif en 2013 a passé au moins un concours de la fonction publique 235

Les femmes et les plus diplômés, notamment en sciences humaines et droit, candidatent davantage aux concours de la fonction publique 238

Les jeunes originaires de « villes-centres », d'aires urbaines de taille moyenne ou des DROM sont plus attirés par la fonction publique 241

Les jeunes dont les parents sont les plus diplômés se présentent plus souvent aux concours de la fonction publique 242

Les jeunes ayant rencontré des soucis de santé pendant leurs études supérieures participent davantage aux concours de la fonction publique 243

Les profils des candidats varient selon le versant des concours auxquels ils candidatent 244

La modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique confirme globalement l'analyse des taux de participation 244

Une classification des candidats aux concours de la fonction publique selon leurs motivations 248

Une classification des jeunes n'ayant jamais passé de concours de la fonction publique au regard de leurs motifs de non-participation 252

Le rapport au travail, une autre façon d'analyser les motivations des candidats et celles des jeunes qui n'ont jamais candidaté 256

FICHES THÉMATIQUES

267

1 Emploi public et fonction publique 269

Présentation 271

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 273

1.2 Ensemble de la fonction publique 280

1.3 Fonction publique de l'État 289

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 296

1.5 Fonction publique territoriale 307

1.6 Fonction publique hospitalière 311

2	Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	313
	Présentation	315
	2.1 Statuts et situations d'emploi	316
	2.2 Catégories hiérarchiques	319
	2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières	321
	2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle	325
	2.5 Âges	332
	2.6 Travailleurs handicapés	342
	2.7 Temps partiel	346
	2.8 Niveaux de diplôme	350
	2.9 Les nouveaux apprentis	352
3	Voies de recrutement externe	355
	Présentation	357
	3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	360
	3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	367
	3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale	369
	3.4 Recrutements externes niveau attaché dans la fonction publique	376
	3.5 Recrutements externes niveau administrateur dans la fonction publique	378
4	Parcours professionnels	381
	Présentation	383
	4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État	385
	4.2 Recrutement déconcentré interne dans la fonction publique de l'État	392
	4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	394
	4.4 Recrutement interne des attachés	399
	4.5 Recrutement interne des administrateurs	401
	4.6 Mobilité des agents de la fonction publique	403
	4.7 Mobilité catégorielle	419
	4.8 Positions statutaires	422

5	Retraite	433
	Présentation	435
	5.1 Flux de retraités dans la fonction publique	438
	5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique	459
	5.3 Montant des pensions dans la fonction publique	468
	5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite	482
6	Dépenses de personnel et rémunérations	487
	Présentation	489
	6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique	493
	6.2 Évolution du traitement indiciaire	500
	6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	503
	6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État	514
7	Formation	529
	Présentation	531
	7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	533
	7.2 Formation dans la fonction publique territoriale	542
	7.3 Formation continue dans la fonction publique hospitalière	545
8	Temps et conditions de travail	549
	Présentation	551
	8.1 Organisation du temps de travail	557
	8.2 Compte épargne-temps	561
	8.3 Congés et autres causes d'absence au travail	563
	8.4 Congés maladie	567
	8.5 Accident du travail	571
	8.6 Maladies professionnelles	577
	8.7 Exposition aux risques professionnels	579

9	Relations professionnelles	583
	Présentation	585
	9.1 Élections aux comités techniques	588
	9.2 Élections aux commissions administratives paritaires	597
	9.3 Discipline	600
	9.4 Représentation professionnelle	603
	9.5 Grèves	606
10	Politique sociale	607
	Présentation	609
	10.1 Crédits sociaux	611
	10.2 Hygiène et sécurité	614
	10.3 Famille et logements	617
	Définitions	619
	Liste des sigles	639
	Table des matières	647

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines

- Préserver le pouvoir d'achat des agents publics
tout en assurant le retour à l'équilibre
des finances publiques 1
- La refondation du contrat social
avec les agents publics 2
- Des politiques de ressources humaines
comme levier de la transformation
de la fonction publique 3
- Une fonction publique
exemplaire et respectueuse
de la qualité de vie au travail des agents 4

Préserver le pouvoir d'achat des agents publics tout en assurant le retour à l'équilibre des finances publiques

1

Appliquer le protocole
sur les parcours professionnels, les carrières
et les rémunérations sur le quinquennat **1.1**

Mesures de préservation et de soutien
du pouvoir d'achat des agents publics **1.2**

Le rétablissement du jour de carence
pour maladie dans la fonction publique **1.3**

1.1 Appliquer le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations sur le quinquennat

Lors du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, le ministre de l'Action et des Comptes publics a confirmé la mise en œuvre intégrale du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) sur la durée du quinquennat.

Initié sous la précédente mandature, ce protocole prévoit des mesures de revalorisation des grilles indiciaires intervenant selon un calendrier pluriannuel, initialement fixé de 2016 à 2020. Ce calendrier initial conduit à ce que 82 % de la dépense résultant de ces mesures de revalorisation soit imputée sur la mandature 2017-2022.

Aussi, afin de concilier les engagements pris par le précédent Gouvernement avec la nouvelle trajectoire de redressement des finances publiques, il a été décidé de reporter de douze mois les mesures de revalorisation prévues pour les années 2018 à 2020 du protocole, ce qui impliquera une reprise de la mise en œuvre du protocole au 1^{er} janvier 2019.

Parallèlement à cette annonce, les travaux de mise en œuvre du protocole PPCR se sont poursuivis en 2017 et 2018 et plus de soixante décrets statutaires et indiciaires ont été publiés à cet effet depuis mai 2017. Les fonctionnaires qui devaient bénéficier de revalorisations de leurs grilles indiciaires au titre des années 2016 et 2017 ont bénéficié des effets rétroactifs du protocole pour ces deux années, se traduisant par le versement de rappels de traitement.

Au 1^{er} août 2018, la totalité des corps et cadres d'emplois de catégories C et B des trois fonctions publiques ont bénéficié de la transposition du protocole. C'est également le cas de l'ensemble des cadres d'emplois (A, B et C) de la fonction publique territoriale.

Quelques exemples de l'effet du protocole PPCR sur la rémunération des agents publics au terme du processus de reclassement :

Population	Augmentation de la rémunération indiciaire annuelle brute
Infirmier catégorie A	1 246 €
Assistant de service social	1 893 €
Gardien de la paix et gradés - CEA Police	857 €
Professeur certifié	1 310 €

Lors du rendez-vous salarial du 18 juin 2018, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics s'est engagé à ce que les huit corps de la fonction publique de l'État et le corps de l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris, rassemblant au total 7 500 agents, qui n'avaient pas encore reçu application de PPCR bénéficient de la mise en œuvre du protocole à l'automne 2018 au plus tard.

1.2 Mesures de préservation et de soutien du pouvoir d'achat des agents publics

La compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée

L'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) à compter du 1^{er} janvier 2018. Le Gouvernement a décidé de garantir le pouvoir d'achat des agents publics civils des trois versants de la fonction publique et des militaires à solde mensuelle.

Si dans le secteur privé, cette hausse était compensée par la baisse des cotisations maladie et chômage, cela ne pouvait pas toujours être le cas dans la fonction publique, la rémunération de la plupart des agents publics n'étant pas assujettie à ces cotisations. Sans mesure spécifique, la hausse de la CSG se serait donc traduite par une diminution de leur rémunération nette.

La compensation intégrale de la hausse de la CSG a été garantie par deux mesures :

– la suppression, à compter du 1^{er} janvier 2018 de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES), au taux de 1 %, qui était alors affectée au financement d'allocations pour les demandeurs d'emploi, en cohérence avec la suppression des cotisations d'assurance chômage des salariés ;

– le versement d'une indemnité compensatrice, instituée par la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et par le décret n° 2017-1889 du même jour, pour les agents publics civils relevant des trois versants de la fonction publique et pour les militaires à solde mensuelle, dont les modalités de calcul varient en fonction de la situation individuelle et de la date d'entrée dans la fonction publique des agents concernés.

Ainsi, les agents publics – fonctionnaires, militaires à solde mensuelle, agents contractuels de droit public, ouvriers d'État, praticiens hospitaliers, magistrats de l'ordre judiciaire – recrutés ou nommés avant le 1^{er} janvier 2018 et rémunérés au 31 décembre 2017 bénéficient d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue durant l'année 2017.

Les agents recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018 bénéficient d'une indemnité calculée de manière forfaitaire et correspondant à 0,76 % de la première rémunération brute servie au titre d'un mois.

Le décret du 30 décembre 2017 prévoit également une réévaluation du montant de cette indemnité au 1^{er} janvier 2019 en cas de progression de la rémunération entre 2017 et 2018.

Le rendez-vous salarial du 18 juin 2018

Lors du rendez-vous salarial du 18 juin 2018, outre la reprise du protocole PPCR au 1^{er} janvier 2019, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a annoncé plusieurs mesures visant à soutenir le pouvoir d'achat des agents de la fonction publique.

Le montant de l'indemnisation d'un jour épargné au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de monétisation est revalorisé de 10 euros et l'indemnisation pourra désormais intervenir dès que l'agent aura cumulé 15 jours sur son CET et non plus 20 jours comme aujourd'hui. Les agents des fonctions publiques de l'État et territoriale qui accumulent les jours non travaillés mais ne les compensent pas en repos, notamment par nécessité de service, pourront ainsi plus facilement les monétiser et à un prix plus avantageux. Ces taux n'avaient pas été revalorisés depuis 2009.

Les frais de mission des agents publics seront également revalorisés pour éviter les restes à charge liés à l'augmentation des tarifs hôteliers. Le montant du défraiement pour une nuit d'hôtel sera ainsi significativement augmenté et prendra mieux en compte les variations de prix sur le

territoire (110 euros pour Paris intra-muros, 90 euros pour les villes de plus de 200 000 habitants et la métropole du grand Paris, 70 euros pour les autres communes contre 60 euros aujourd'hui – des revalorisations sont également prévues dans les territoires d'outre-mer). Pour les agents handicapés, pour lesquels l'offre hôtelière accessible est encore limitée, le remboursement des nuitées est porté à 120 euros. Les indemnités kilométriques des agents qui utilisent leur véhicule personnel à l'occasion des missions sont également revalorisées de 17 %, pour tenir compte de l'inflation depuis leur dernière revalorisation en 2006.

En outre, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), mécanisme qui maintient le niveau de rémunération des agents publics lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans, est reconduite en 2018.

Par ailleurs, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a annoncé l'ouverture d'un chantier pour améliorer l'accès au logement intermédiaire des agents publics ainsi qu'une amélioration de l'aide à l'installation des personnels (AIP) pour les agents de l'État, avec un zonage tenant mieux compte de la situation du marché de l'immobilier ou incitant à la prise de fonction dans les quartiers politiques de la ville (QPV). L'ouverture d'un chantier sur la protection sociale complémentaire des agents publics a également été annoncée. Un travail de diagnostic a été confié à trois inspections (inspection générale des finances, inspection générale de l'administration et inspection générale des affaires sociales). Les éléments issus de ces travaux seront partagés avec les organisations syndicales et les employeurs publics d'ici fin 2018 afin d'alimenter la concertation à venir sur cet enjeu fondamental pour les agents publics.

Des mesures spécifiques au versant hospitalier de la fonction publique seront par ailleurs annoncées dans le cadre de la stratégie de transformation du système de santé.

1.3 Le rétablissement du jour de carence pour maladie dans la fonction publique

Le Gouvernement a décidé, conformément à l'engagement de campagne du président de la République, de rétablir, par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, un délai de carence d'une journée applicable aux agents publics ayant été en congé maladie à partir du 1^{er} janvier 2018.

La retenue sur la rémunération s'applique au titre du premier jour de congé pour maladie et porte sur l'ensemble de la rémunération des agents publics (hors supplément familial de traitement, avantages en nature, ou remboursement de frais).

Par ailleurs, le délai de carence ne s'applique pas dans certains cas particuliers de congé de maladie. Il en est ainsi des congés de maladie en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle, des congés de maladie en lien avec un acte de dévouement dans un intérêt public ou un acte exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ainsi que des congés de maladie d'une durée particulièrement longue (congé de longue maladie [CLM], congé de longue durée [CLD], congé de grave maladie [CGM], etc.). Par ailleurs, pour ne pas pénaliser les cas de « rechute », le délai de carence ne s'applique pas aux congés de maladie lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé quarante-huit heures. Enfin, pour les agents atteints d'une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, le délai de carence ne pourra s'appliquer plus d'une fois sur une même période de trois ans.

Préserver le pouvoir d'achat des agents publics tout en assurant le retour à l'équilibre des finances publiques

L'instauration d'un délai de carence dans la fonction publique permet de réduire les absences pour raison de santé de très courte durée qui sont un facteur important de désorganisation des services et contre lesquelles les contre-visites médicales ne permettent pas de lutter efficacement. En effet, d'après l'enquête Emploi 2017 réalisée par l'INSEE, l'instauration d'un jour de carence pour arrêt maladie dans la fonction publique entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2014 a conduit à une baisse de plus de 50 % des absences pour raison de santé de deux jours dans la fonction publique de l'État. Cette mesure permet également de rapprocher le régime applicable aux agents publics de celui des salariés du secteur privé pour lesquels les indemnités journalières ne sont versées qu'à compter de la quatrième journée d'arrêt de travail.

La refondation du contrat social avec les agents publics

2

Le Forum de l'action publique :
une démarche participative associant
les agents publics et les usagers **2.1**

Améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social **2.2**

Mieux répondre aux besoins des employeurs
en améliorant le recrutement par voie contractuelle **2.3**

Faire évoluer la politique de rémunération
afin de mieux reconnaître l'implication et le mérite
des agents et des services, attirer et fidéliser les agents **2.4**

Proposer aux agents un accompagnement renforcé
dans leurs transitions professionnelles **2.5**

Le Gouvernement a annoncé lors du comité interministériel de la transformation publique du 1^{er} février 2018 quatre chantiers prioritaires de transformation de la fonction publique dans le cadre d'une concertation ouverte avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique devant aboutir à une véritable « refondation du contrat social avec les agents publics » : modernisation du dialogue social ; élargissement du recrutement par contrat ; rénovation de la politique de rémunération pour une plus grande prise en compte du mérite individuel et collectif des agents ; accompagnement en termes de ressources humaines des transformations publiques. Pour préparer la mise en œuvre de ces transformations de la fonction publique, la DGAFP, en tant que direction des ressources humaines de l'État, a conduit les travaux amont avec l'ensemble des ministères et les représentants des employeurs publics dans le cadre de l'un des cinq chantiers transverses du programme Action publique 2022, portant sur « la rénovation du cadre de gestion de la fonction publique ».

2.1 Le Forum de l'action publique : une démarche participative associant les agents publics et les usagers

Dans le cadre des travaux préparatoires du programme « Action publique 2022 », le Gouvernement a souhaité faire des usagers des services publics et des agents publics les premiers contributeurs de la transformation publique. C'est dans cet objectif qu'a été lancé le Forum de l'action publique après une phase d'échanges avec les organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique de juillet à novembre 2017.

Le Forum de l'action publique, qui s'est tenu du 24 novembre 2017 au 9 mars 2018, recouvre en réalité quatre modalités de consultation des usagers et des agents sur la transformation publique :

- Un questionnaire sur l'évolution des missions de service public ;
- Une plate-forme de consultation sur internet portant sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ;
- Une série d'évènements organisés en région par la DGAFP en partenariat avec les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) pour réfléchir de manière approfondie avec des panels d'agents des trois versants de la fonction publique sur certains enjeux de réforme de la fonction publique.
- Une modalité particulière de participation des élèves des écoles de service public qui sont les agents publics de demain – le « Défi des écoles de service public » – à travers un appel à contributions centré autour de deux thèmes : l'attractivité de la fonction publique et l'évolution des missions du service public.

Au total, ce sont plus de 150 000 personnes qui se sont rendues sur le site internet de la consultation pour donner leur avis sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Quatre thématiques, déclinées en 18 questions, étaient proposées aux participants : « Une fonction publique plus ouverte et plus attractive », « Des parcours professionnels plus riches et diversifiés », « Des employeurs publics attentifs aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation » et « Une offre de service ressources humaines renforcée ».

Près de 5 000 contributions ont été postées sur la plate-forme et plus de 20 000 votes ont été exprimés. L'ensemble des contributions et des données anonymisées extraites de la

consultation en ligne sont téléchargeables sur data.gouv.fr, la plate-forme ouverte des données publiques françaises.

Une dizaine d'ateliers de co-construction sur les ressources humaines ont été organisés sur le territoire en présence du ministre de l'Action et des Comptes publics, du secrétaire d'État auprès du ministre ou de la DGAFP : à Reims le 24 novembre 2017, à Dijon le 14 décembre 2017, à Briançon le 8 janvier 2018, à Montpellier le 11 janvier 2018, à Strasbourg le 18 janvier 2018, à Nantes le 25 janvier 2018, à Lille le 1^{er} février 2018, à Paris le 8 février 2018, et Orléans le 14 mars 2018. Ces ateliers, conçus suivant une méthode innovante, ont très concrètement permis à des agents de catégorie A, B et C des trois versants de la fonction publique et à des élèves des écoles de service public de proposer des projets concrets répondant aux thèmes de la consultation. Plusieurs de ces projets ont fait l'objet d'un financement au titre du Fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État (FIRH).

Dans le prolongement de ces ateliers participatifs, la DGAFP a organisé 5 tables rondes (à Dijon le 15 décembre 2017, Toulouse le 12 janvier 2018, Strasbourg le 19 janvier 2018, Lille le 2 février 2018 et Paris le 9 février 2018) au cours desquelles ont pu échanger des experts des ressources humaines venant d'horizons variés (universitaires, experts internationaux, directeurs des ressources humaines du secteur privé, représentants de l'État, des collectivités et des établissements hospitaliers).

Le bilan de la consultation numérique ainsi que des événements et des ateliers organisés en région a été présenté le 2 mai 2018 à l'occasion d'un évènement public de restitution en présence du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics. Une synthèse des résultats de la consultation publiée par la DGAFP et intitulée « Les propositions des agents pour transformer la fonction publique » est accessible sur le portail de la fonction publique.

Les résultats du Forum de l'action publique ont été transmis aux membres du Comité d'action publique 2022 et ont permis d'alimenter les travaux de refonte de la politique de ressources humaines dans la fonction publique, et notamment les quatre chantiers annoncés lors du comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1^{er} février 2018.

2.2 Améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social

Le premier des quatre chantiers de concertation avec les organisations syndicales visant à « refonder le contrat social avec les agents publics » porte sur l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du dialogue social. Il vise à simplifier les instances de dialogue social pour en renforcer l'efficacité et à améliorer la pratique et la culture du dialogue social auprès des employeurs publics.

Simplifier les instances de dialogue social pour en renforcer l'efficacité

Le droit à participation des agents publics, garantie fondamentale consacrée par la loi du 13 juillet 1983, s'exerce principalement aujourd'hui à travers les instances de concertation qui examinent tant les questions collectives (comités techniques [CT], comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT], conseils supérieurs de la FPE, de la FPT et de la FPH, conseil commun de la fonction publique) que les questions individuelles (commissions administratives paritaires [CAP] pour les fonctionnaires et commissions consultatives paritaires [CCP] pour les contractuels).

La loi du 10 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la fonction publique, qui a traduit juridiquement les accords de Bercy conclus en 2008, a consacré de nombreuses avancées : renforcement de la représentativité des organisations syndicales avec la suppression de la présomption de représentativité pour l'accès aux élections et l'élection directe des CT ; élaboration d'un cadre juridique pour le développement de la négociation à tous les niveaux pertinents ; modernisation des instances collectives (CT et CHSCT) et création du conseil commun de la fonction publique ; amélioration des garanties offertes aux personnes investies de mandats syndicaux.

Toutefois, le dialogue social souffre aujourd'hui d'un trop grand éclatement des instances de dialogue social (plus de 22 000 instances), d'une articulation des compétences peu satisfaisante entre les différentes instances ainsi que d'une certaine lourdeur de fonctionnement, née d'un dialogue insuffisant entre instances et d'un formalisme parfois excessif des procédures. Ces difficultés peuvent impacter la qualité de la gestion individuelle des ressources humaines (par exemple : ralentissement des mobilités, prise en compte excessive du critère d'ancienneté dans les promotions) et ne conduisent pas à un examen optimal des projets de réorganisation des services dans leurs différentes dimensions.

L'enjeu du chantier sur le dialogue social dans la fonction publique vise à réinterroger le modèle, les attributions et la cartographie des instances au sein de la fonction publique, tout en préservant un niveau suffisant de garanties en matière de cohérence de traitement entre agents et de transparence.

Lancé à l'occasion d'une réunion multilatérale présidée par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, le chantier sur le dialogue social a fait l'objet de cinq groupes de travail, sous l'égide de la DGAFP (groupes de travail le 3 mai et le 15 juin sur les questions collectives ; le 25 mai et le 22 juin sur les questions individuelles et le 29 juin sur les mesures d'accompagnement).

La première grande évolution envisagée porte sur la mise en place d'une nouvelle instance de dialogue social en matière de questions collectives, issue du rapprochement des CT et CHSCT actuels. L'objectif recherché est de moderniser les conditions de travail des agents publics ainsi que l'organisation des services, sans remettre en cause les efforts de professionnalisation des représentants du personnel et des administrations sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. L'amélioration du dialogue social sur ces questions constitue en effet un levier clé de la modernisation de l'État dans le cadre du programme « Action publique 2022 ».

S'agissant des questions individuelles, deuxième grande thématique traitée dans le cadre du chantier, un recentrage des attributions des CAP est proposé afin que ces instances puissent être en plus grande capacité de prévenir, traiter et accompagner les situations individuelles les plus complexes. Dans le même temps, la nouvelle instance issue du rapprochement des CT et CHSCT actuels sera chargée de la définition de lignes directrices de gestion.

Enfin, la dernière thématique abordée vise à interroger les conditions nécessaires pour renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social. À cet égard, plusieurs mesures sont envisagées, notamment en matière d'offre de formation au dialogue social, de garanties accordées aux déchargés syndicaux et de lutte contre les discriminations syndicales, de renforcement du dialogue social de proximité ainsi que d'amélioration de la diffusion des données sociales.

Améliorer les pratiques du dialogue social en renforçant la formation des acteurs et en développant la négociation de proximité

La modernisation du dialogue social passe également par la diffusion d'une culture commune et le renforcement des pratiques du dialogue social à tous les niveaux.

S'agissant de la formation, il est prévu de poursuivre la formation obligatoire des membres de la nouvelle instance collective en matière de santé, sécurité et conditions de travail, mais aussi de

développer des formations communes aux membres de la nouvelle instance et aux employeurs sur les nouvelles compétences.

Pour mémoire, dans la fonction publique coexistent deux dispositifs spécifiques de formation en matière de dialogue social, d'une part, une formation obligatoire des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au cours du mandat, de 5 jours – dont 3 organisés par l'administration – et, d'autre part, un congé pour formation syndicale de 12 jours par an pour les agents publics.

Par ailleurs, des formations spécifiques au dialogue social sont proposées à destination plus largement des cadres et des élèves des écoles de service public en formation initiale et continue.

Des dispositifs complémentaires de formation au dialogue social sont proposés au niveau ministériel comme interministériel. Ainsi, au sein de la fonction publique de l'État, la DGAFP a conçu un dispositif interministériel de formation à la conduite du dialogue social en partenariat avec l'Institut de gestion publique et du développement économique (IGPDE). Ce dispositif est proposé aux chefs de service et sous-directeurs en administration centrale ainsi qu'aux directeurs de l'administration territoriale de l'État et vise un large partage d'expériences faisant intervenir notamment des représentants des organisations représentatives des personnels au niveau interministériel. Pour 2018, plus d'une centaine de cadres devraient bénéficier de ce dispositif qui sera maintenu dans les années à venir.

L'objectif de ce nouveau dispositif de formation est de permettre aux représentants de l'administration et aux représentants des personnels de partager les concepts et les points clefs du fonctionnement des instances, de mieux identifier les rôles, responsabilités et attentes de chacun, de favoriser une compréhension mutuelle et de renforcer la confiance réciproque pour parvenir à un dialogue social de qualité.

S'agissant de la négociation de proximité, le Gouvernement souhaite renforcer les pratiques de concertation et de négociation sur des sujets qui concernent la vie des équipes et des agents au plus près du terrain, telles que l'égalité professionnelle ou les conditions de travail.

Le Gouvernement souhaite ainsi promouvoir un dialogue social plus souple, plus réactif et plus efficace, davantage fondé sur une véritable culture de la concertation voire de la négociation.

2.3 Mieux répondre aux besoins des employeurs en améliorant le recrutement par voie contractuelle

Le deuxième des quatre chantiers prioritaires pour la fonction publique présentés lors du comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1^{er} février 2018 porte sur l'amélioration et le développement du recours aux agents contractuels dans l'emploi public. Cette orientation repose sur les objectifs suivants :

– offrir une plus grande souplesse de gestion aux employeurs publics et responsabiliser les managers en permettant un recrutement plus facile et rapide des contractuels sur des emplois permanents, lorsque les besoins du service le nécessitent ou qu'un candidat extérieur présente un profil plus adapté au poste à pourvoir, notamment sur des compétences nouvelles ou rares qui échappent à la filière administrative classique ;

- diversifier les profils des agents publics et fluidifier les passages entre secteur privé et public : en donnant la possibilité à des salariés issus du secteur privé de réaliser une partie de leur carrière dans le secteur public et enrichir de leur expérience la vie des services et, symétriquement, rendre le passage d'agents publics dans le privé également plus aisé ;
- faciliter davantage le recours aux contractuels pour toutes les missions temporaires, notamment en appui à la conduite de projet.

Afin de répondre à ces enjeux, le Gouvernement envisage de développer les cas de recours au contrat pour pourvoir des emplois permanents dans les trois versants de la fonction publique. Il s'agit de permettre aux administrations, collectivités et établissements publics, de s'adjoindre temporairement des compétences spécifiques de tous niveaux pour la conduite de projets en recourant à un nouveau contrat dit « de projet » ou « de mission ». Le Gouvernement souhaite, en outre, ouvrir plus largement au recrutement contractuel les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique.

Ce deuxième chantier prioritaire a été ouvert par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics le 15 mai 2018. Il donne lieu à des échanges avec les organisations syndicales et les employeurs publics dans le cadre d'un groupe de travail, lequel s'est d'ores et déjà réuni les 31 mai, 13 juin et 4 juillet 2018. Ce groupe de travail a porté principalement sur les domaines privilégiés de renforcement du recrutement par contrat ainsi que sur les conditions de recours au contrat et les durées d'engagement avec notamment l'objectif, d'une part, de faciliter le recours au contrat pour des missions d'expertise ponctuelles dont la durée ne peut être qu'estimative et, d'autre part, de renforcer les conditions d'emplois des agents recrutés pour répondre à des besoins temporaires et / ou avec de faibles quotités horaires.

2.4 Faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux reconnaître l'implication et le mérite des agents et des services, attirer et fidéliser les agents

Le troisième chantier de refondation du contrat social avec les agents publics porte sur l'évolution de la politique de rémunération dans la fonction publique.

La politique salariale de la fonction publique est porteuse de multiples enjeux : un enjeu d'attractivité des talents, en particulier dans des métiers se caractérisant par la rareté des compétences et qualifications, un enjeu de fidélisation des agents exerçant notamment dans tous les territoires de la République et dans des services soumis à de fortes sujétions, un enjeu de reconnaissance de l'implication et de la performance des agents et des services, et donc de motivation et un enjeu d'efficacité de la dépense publique. Une évolution de la politique de rémunération implique par conséquent de réinterroger les composantes de la rémunération des agents publics et les besoins des employeurs publics. Elle suppose aussi de mieux distinguer les éléments contribuant à la sécurisation du pouvoir d'achat des agents, ceux permettant de reconnaître le niveau de fonction ou leurs sujétions, et ceux visant à la reconnaissance de la performance individuelle et collective, notamment dans la manière de rendre le service public.

Les travaux conduits sur ce thème ont permis de resituer les enjeux de la politique salariale publique au sein du contexte général des finances publiques et de caractériser les grandes composantes du système de rémunération.

D'abord, la progression de la rémunération repose sur une automaticité importante. La rémunération des fonctionnaires comprend en effet une partie indiciaire caractérisée par une progression automatique à l'ancienneté, associée à une différenciation des parcours de carrière en fonction de la valeur professionnelle (avancements de grade, promotion interne et nominations sur statuts d'emplois) et une partie indemnitaire dont la part s'accroît progressivement et qui reste largement corrélée au traitement, donc à l'ancienneté. L'accroissement de la part indemnitaire s'accompagne d'un mouvement de transparence et de rationalisation, avec la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats en 2010 puis du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) depuis 2014.

Le système de rémunération se caractérise, en outre, par une forte hétérogénéité, d'une part, dans la structuration des rémunérations, la part des différents éléments de rémunération (traitement indiciaire, primes fonctionnelles ou statutaires, indemnités liées au cycle de travail...) peut varier sensiblement d'un corps à l'autre et, d'autre part, dans les montants servis, qui peuvent, pour une même filière, présenter des niveaux différents selon les employeurs, à fonctions et ancienneté équivalentes.

Certains éléments de rémunération, tels que le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence ou encore la nouvelle bonification indiciaire, ne remplissent en outre plus toujours les objectifs qui ont conduit à leur création et peuvent parfois constituer des freins à la mobilité.

La reconnaissance de l'engagement professionnel des agents *via* une modulation individuelle a fait l'objet d'un développement progressif mais limité. Les premiers éléments de bilan du déploiement du RIFSEEP (près de 360 000 agents de la fonction publique de l'État au 1^{er} janvier 2018) montrent que le complément indemnitaire annuel (CIA), qui récompense l'engagement professionnel des agents, représente en moyenne un « treizième mois » de primes. Cette moyenne recouvre toutefois de fortes disparités selon les employeurs et les filières. De plus, la modulation effectivement pratiquée par les employeurs qui ont mis en place ce mécanisme peut rester assez faible, en raison soit des faibles disponibilités budgétaires, soit d'une culture managériale peu encline à utiliser les leviers salariaux.

Au regard du fonctionnement existant, la rémunération au mérite ne concerne qu'une part relativement marginale des agents, notamment ceux qui sont faiblement primés ou ceux qui relèvent de corps dont les régimes indemnitaires sont quasiment intégralement indexés sur le traitement indiciaire brut (TIB). En outre, les éléments de rémunération actuellement corrélés au mérite sont faiblement modulés en gestion. Des progrès significatifs paraissent donc atteignables dans le chantier actuellement ouvert sur ce thème.

2.5 Proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles

Le quatrième chantier de refondation du contrat social avec les agents publics porte sur l'accompagnement renforcé qui doit leur être proposé dans le cadre des transformations publiques et des réorganisations de services qui vont être mises en œuvre. Il s'agit notamment de renforcer les perspectives de mobilité pour les agents publics dans le cadre de projets d'évolution professionnelle ainsi que de rénover les dispositifs d'accompagnement des réorganisations de services et des suppressions d'emplois.

Le groupe de travail avec les organisations syndicales et les employeurs a porté sur la mobilisation et le renforcement des dispositifs de formation et d'accompagnement des agents, sur l'amélioration des dispositifs de mobilité interministérielle territoriale, ainsi que sur de nouveaux mécanismes statutaires et indemnitaires offrant des garanties aux agents dans le cadre de plans de départ volontaire.

Il s'agit bien d'aligner la fonction publique sur les meilleurs standards pour offrir un accompagnement exemplaire aux agents qui voudront évoluer professionnellement dans le contexte des réorganisations de périmètre.

Des politiques de ressources humaines comme levier de la transformation de la fonction publique

3

La préparation des élections professionnelles et la définition
d'un « agenda social » pour les trois versants de la fonction publique **3.1**

Vers une fonction publique de compétences : soutenir
les projets d'évolution professionnelle, de formation, de mobilité **3.2**

Mieux accompagner les encadrants
dans l'exercice de leurs responsabilités managériales **3.3**

Développer des stratégies de ressources humaines
complètes pour les filières métiers interministérielles **3.4**

Diffuser la culture de l'innovation RH
et accompagner les transformations du service public **3.5**

Prendre en compte l'enjeu transversal de simplification
et de dématérialisation de la gestion des agents **3.6**

Les PFRH : relais de la DGAFP dans la territorialisation
des politiques de ressources humaines **3.7**

Croiser les expertises pour agir efficacement **3.8**

3.1 La préparation des élections professionnelles et la définition d'un « agenda social » pour les trois versants de la fonction publique

Élections professionnelles

Le principe de participation pour les agents publics – garanti par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946 et l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 – se concrétise notamment par l'existence d'organismes consultatifs au sein desquels siègent des représentants du personnel et de l'administration. Ils traitent des questions collectives (conseils supérieurs, comités techniques [CT], comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]) et des questions individuelles (commissions administratives paritaires [CAP] et commissions consultatives paritaires [CCP]). L'ensemble de ces instances rendent des avis qui ne lient pas l'administration.

Les représentants du personnel au sein des CT et des CAP/CCP sont élus tous les quatre ans. Ceux des CHSCT sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives aux CT. La composition des conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique et du conseil commun se fonde sur la représentativité nationale tirée des élections aux CT.

À la suite de la loi du 5 juillet 2010 transposant les accords de Bercy, la durée des mandats a été harmonisée à quatre ans, avec un renouvellement à date unique. Le prochain renouvellement général a lieu le 6 décembre 2018.

Ces élections constituent un enjeu majeur pour la démocratie sociale dans la fonction publique. En effet, tous les représentants du personnel au sein des CT, des CHSCT, des CAP et des CCP ainsi que ceux des instances supérieures des trois versants seront élus ou désignés pour une durée de quatre ans permettant ainsi d'établir la représentativité des organisations syndicales au niveau interfonctions publiques et à tous les niveaux pertinents de la gestion publique. La représentativité et donc la légitimité des organisations syndicales issues de ces élections doivent être indiscutables.

Les élections représentent également un défi sur le plan de l'organisation : près de 22 000 instances seront renouvelées sur la base des élections auxquelles sont appelés à participer, pour différents scrutins et lors d'une date unique, près de 5,3 millions d'agents. Certaines administrations ont fait le choix de recourir, de manière pérenne ou expérimentale, au vote électronique. Ce mode de scrutin nécessite une phase préparatoire plus importante que le recours au vote à l'urne (conclusion d'un marché, développement, déploiement, sécurisation et test de l'outil, etc.).

La nouveauté de ces prochaines élections est l'application de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 qui vise à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales et de son décret d'application n° 2017-1201 du 27 juillet 2017. Ainsi, les listes de candidats seront composées pour la première fois d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance. Cette évolution constitue un progrès visant à refléter au plus juste, pour la représentation des personnels, la photographie de la composition des effectifs au sein de la fonction publique.

Depuis le mois de septembre 2017, la DGAFP organise tous les deux mois des réunions interfonctions publiques tant avec les employeurs qu'avec les organisations syndicales afin tout d'abord de stabiliser un cadre juridique homogène des règles de composition des instances et des règles électorales dans les trois versants de la fonction publique et également d'aborder les questions liées à l'organisation matérielle des élections. Ces réunions permettent par ailleurs de proposer des outils de communication interfonctions publiques, en lien avec ceux de chaque versant voire de chaque ministère, en vue de favoriser un haut niveau de participation électorale.

Enfin, ces réunions visent à organiser la remontée des résultats afin que leur fiabilité soit indiscutable. Il convient pour cela de définir les listes d'instances dont les résultats sont pris en compte ainsi que le dispositif de remontée des résultats lui-même pour chaque versant et pour le niveau interfonctions publiques.

Parallèlement à ces réunions de niveau interfonctions publiques, la direction générale des collectivités locales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soin (DGOS) assurent une concertation équivalente pour chacun de leur versant. De même, chaque employeur (ministère, collectivité territoriale, établissement public...) doit mettre en place ces échanges afin d'assurer la meilleure organisation possible des scrutins dont il a la responsabilité.

Un agenda social particulièrement dense et ambitieux

Conformément à ses missions, la DGAFP a animé un dialogue social intense, avec plus de soixante réunions sur l'année 2017, visant à échanger avec les organisations syndicales représentatives sur les mesures d'évolution et de modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Au total, en 2017 ce sont plus de trente-six textes qui ont été examinés par les cinq instances supérieures et communes : conseil commun de la fonction publique (CCFP), comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS), conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSPE), conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) et conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Ces concertations font l'objet d'un agenda social annuel qui fixe les grandes thématiques sur lesquelles le dialogue sera plus particulièrement focalisé.

Pour le second semestre 2017, l'agenda social a été annoncé aux organisations syndicales et aux employeurs par le ministre de l'Action et des Comptes publics lors de l'assemblée plénière du conseil commun de la fonction publique du 10 juillet 2017. Cinq thématiques ont été retenues :

- Les rémunérations : sous cette thématique ont été traitées les questions du pouvoir d'achat et de la compensation de l'augmentation du taux de la contribution sociale généralisée.
- L'amélioration des conditions de vie au travail et la prévention de l'inaptitude : la réunion de lancement a permis d'une part de faire un état des lieux des avancées significatives récentes dans les domaines des conditions de vie au travail, de la santé et de la sécurité au travail dont la mise en œuvre est déjà engagée ou nécessite des discussions ou des évolutions juridiques complémentaires (accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ; décret sur le télétravail du 11 février 2016 ; ordonnance du 19 janvier 2017 ; plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail du 28 mars 2017). Trois nouveaux thèmes de concertation ont été abordés en 2017 : la médecine de prévention, les instances médicales ainsi que la prévention de l'inaptitude, le maintien dans l'emploi et l'aide à la reconversion.
- Parcours professionnels et développement des compétences : ont été abordés la mise en place du compte personnel de formation (CPF), ainsi que le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État.
- Égalité professionnelle et rénovation de la politique du handicap : deux concertations ont été ouvertes sur le premier semestre 2018 sur ces deux thématiques. La première est destinée à déboucher sur la négociation d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la fonction publique au cours du second semestre 2018.
- Élections professionnelles : la date du 6 décembre 2018 a été arrêtée pour la tenue des élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique, des réunions bimestrielles de préparation ont été organisées.

Les partenaires sociaux ont également été associés aux phases d'élaboration et de suivi du Forum de l'action publique par une série de réunions de concertation et de points d'étape.

Le dialogue social a donc porté sur des thèmes fondamentaux d'évolution de la fonction publique, et de la gestion des ressources humaines avec un axe important sur les conditions de vie au travail.

Ainsi, les premiers mois de 2018 ont permis de remettre dans le champ de la concertation une politique de premier ordre suivie par le Gouvernement. Il s'agit de la concertation portant sur la rénovation de la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Annoncée en mars 2018 par le Gouvernement, elle comprend les axes suivants :

- Renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Leur assurer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination ;
- Leur permettre de davantage accéder à des postes à responsabilité ;
- Prévenir la survenue du handicap, assurer le maintien dans l'emploi et améliorer la qualité de vie au travail.

Dans le domaine de la santé au travail, plusieurs groupes de travail ont été dédiés à la réflexion autour du congé d'interruption de travail imputable au service (CITIS) – et dans le domaine des conditions de travail, plusieurs groupes de travail ont été dédiés à la possibilité pour les agents de donner des jours de congés non soldés à d'autres agents.

En parallèle de cet agenda social, quatre cycles de concertation ont permis au Gouvernement et aux organisations syndicales d'ouvrir la réflexion visant à refonder le contrat social avec les agents publics. Les premiers mois de 2018 ont vu s'ouvrir ces quatre chantiers : ceux sur la rénovation du dialogue social, sur le recours élargi au contrat et celui sur la rémunération individualisée au printemps – celui sur l'accompagnement personnalisé et la mobilité renforcée au tout début de l'été. Pas moins de seize groupes de travail avec les organisations syndicales ont été organisés entre avril et juillet 2018 sur ces quatre chantiers, dont cinq présidés par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

3.2 Vers une fonction publique de compétences : soutenir les projets d'évolution professionnelle, de formation, de mobilité

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État

Les agents publics sont au cœur de la transformation de l'action publique, dont ils sont les acteurs et dont ils doivent être les bénéficiaires. C'est pourquoi la formation professionnelle tout au long de la vie constitue donc un levier indispensable pour conduire et réussir la transformation de l'action publique. En 2018, ce sont 250 millions d'euros qui ont été consacrés à la formation des agents publics pour accompagner les transformations des métiers et des organisations. À l'échelle du quinquennat, 1,5 milliard d'euros seront dédiés à la formation des agents de l'État. L'objectif est de renforcer les compétences et de développer les qualifications des agents, en mobilisant des modalités pédagogiques plus modernes, plus participatives et en prenant davantage en compte les expériences et attentes de chacun. Il s'agit également d'assurer à chaque agent le socle de connaissances et de compétences fondamentales pour lui permettre de s'adapter aux évolutions de son environnement et être acteur de son projet professionnel en lui offrant de nouvelles perspectives de transition professionnelle.

Des politiques de ressources humaines comme levier de la transformation de la fonction publique

Pour répondre à ces enjeux, les politiques de formation au sein de l'État doivent être, plus encore qu'auparavant, partagées, coordonnées et pensées de manière prospective. C'est la raison pour laquelle, en sa qualité de direction des ressources humaines de l'État, la DGAFP est chargée élaborer un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (article 34 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, tel que modifié par l'article 11 du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines). L'objectif de ce nouvel outil de pilotage des politiques de formation au niveau interministériel est de faire évoluer l'appareil de formation de l'État pour le rendre plus efficient et, ainsi, mieux répondre aux besoins des agents et des services.

L'élaboration du schéma directeur a fait l'objet d'une méthode collective et collaborative. Ainsi six réunions ont été organisées entre juin et décembre 2017 avec les ministères, leurs opérateurs, les directions interministérielles et les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) afin de définir les orientations stratégiques du schéma directeur. Dans ce cadre, un appel à contribution a été engagé auprès de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle au niveau national comme déconcentré afin de recenser les actions concrètes pouvant être proposées par les acteurs au service des orientations du schéma directeur. L'ensemble de ce processus a permis d'identifier, avec les ministères et les directions interministérielles, un ensemble d'actions prioritaires à mener sur la période 2018-2020 au niveau interministériel afin de moderniser et rationaliser l'appareil de formation de l'État.

La méthodologie d'élaboration du schéma directeur ainsi que les axes et actions prioritaires ont fait l'objet de présentations et d'échanges en formation spécialisée « commission de la formation professionnelle » du conseil supérieur de la fonction publique de l'État le 18 octobre 2017 et le 17 janvier 2018.

Par sa logique pluriannuelle, ce premier schéma directeur, qui couvrira la période 2018-2020, s'inscrit dans un temps long tout en impulsant une dynamique partagée autour de cinq orientations stratégiques qui ont été validées le 30 janvier 2018 par le Gouvernement :

- Structurer l'offre de formation pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique ;
- Utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'État ;
- Accompagner les encadrants dans la mise en œuvre des politiques publiques et l'exercice de leurs responsabilités managériales ;
- Rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel, en renforçant l'individualisation dans les formations initiales et l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle ;
- Renforcer le pilotage de la politique de formation dans un souci de qualité et de performance.

Ces cinq axes se déclinent en 15 actions prioritaires qui doivent être menées sur la période 2018-2020. Tout comme son élaboration, la mise en œuvre du schéma directeur se veut également collaborative et fédératrice. C'est pourquoi chaque action prioritaire est pilotée par un ou plusieurs chefs de file interministériels et des porteurs, qui peuvent être ministériels, qui en assureront à la fois la mise en œuvre et l'évaluation. Les actions prioritaires feront, dans le cadre de la gouvernance du schéma directeur, l'objet d'une évaluation continue afin d'en mesurer l'état d'avancement, les résultats et d'en déterminer les éventuels ajustements.

Chaque employeur public au sein de la fonction publique de l'État est invité à décliner, dans sa politique de formation, les orientations du schéma directeur. Afin de faciliter cette réorientation, les actions organisées par les ministères, leurs opérateurs et les directions interministérielles et qui correspondent aux axes stratégiques du schéma directeur pourront bénéficier de mécanismes incitatifs visant à orienter leurs investissements au service de ces ambitions communes.

Vers la création d'un portail de l'emploi public commun aux trois versants avec obligation de publication des emplois vacants

Actuellement, les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) disposent de leurs propres solutions informatiques pour la gestion du recrutement et de la mobilité.

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique a pour objectif de favoriser la mobilité interministérielle et entre les trois versants de la fonction publique afin de permettre d'une part, des mobilités fonctionnelles dans le cadre de bassins d'emplois, et d'autre part, de développer des logiques de parcours professionnels dans le cadre de filières métiers ou d'aires de proximité. Elle renforce notamment l'obligation de publication des postes vacants ou susceptibles de l'être dans la fonction publique territoriale et la mise en accessibilité de ces vacances d'emploi sur un portail d'information commun aux trois versants de la fonction publique.

En effet, l'article 2 de l'ordonnance précitée, dispose que : « Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre 1er du statut général des fonctionnaires ».

Ces dispositions qui complètent les dispositions de la loi statutaire relative à la fonction publique territoriale, concernent cependant, l'ensemble des administrations soumises au statut général des fonctionnaires. En effet, la référence à l'article 2 du titre 1er du statut général et l'objet même de cet espace numérique, incluent de manière indirecte les administrations de l'État et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, qui doivent donc participer à ce projet commun.

Des travaux menés, en concertation avec les représentants des trois versants de la fonction publique, doivent permettre de créer un portail commun permettant d'agréger et de publier les offres et vacances d'emploi des trois fonctions publiques. L'ordonnance fixe l'échéance du 1^{er} janvier 2019 pour la mise en œuvre du portail.

Renforcer l'accompagnement des projets professionnels des agents

Le développement de l'accompagnement personnalisé en appui de la construction des parcours professionnels contribue à la démarche de refondation du contrat social avec les agents publics. En effet, il constitue à la fois une demande forte exprimée par les agents publics et un enjeu prioritaire de transformation de la fonction ressources humaines. Ce renforcement de l'accompagnement personnalisé s'inscrit dans une volonté marquée de mieux accompagner individuellement chaque agent quel que soit son projet d'évolution ou de transition professionnelle et constitue un des engagements de l'État envers les agents.

L'essor de la fonction d'accompagnement s'appuie sur l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983. En effet, cette disposition a impulsé une nouvelle dynamique en instaurant la garantie d'un accompagnement personnalisé au bénéfice de tous les fonctionnaires. Cette garantie vise à aider les agents publics à élaborer puis à mettre en œuvre leur projet professionnel et ainsi, à construire un parcours valorisant, tout au long de leur carrière.

Cette évolution du cadre d'accompagnement se fonde sur des constats partagés. Les agents publics sont actuellement confrontés à des aires de mobilité limitées, à des schémas de parcours professionnels restreints et à une visibilité réduite sur les perspectives au sein d'une même filière métier. De fait, ils aspirent à évoluer dans un cadre de gestion plus fluide et à accéder ainsi à une offre d'emplois élargie. En outre, ils souhaitent une meilleure prise en compte de leur besoin d'équilibre entre la sphère privée et la sphère professionnelle notamment par un cadre facilitant les mobilités sur un même ressort territorial.

Des politiques de ressources humaines comme levier de la transformation de la fonction publique

Dans ce contexte, repenser l'approche de l'accompagnement personnalisé et rénover son cadre d'exercice s'avère impératif afin de proposer aux agents de nouvelles perspectives à la fois plus riches et plus diversifiées au sein de la fonction publique. Cet accompagnement ne peut avoir de portée réelle que s'il va de pair avec une politique tendant à faciliter et à dynamiser les processus de mobilité, en offrant de nouvelles « passerelles professionnelles ». Ainsi la suppression des obstacles juridiques liés à un changement d'affectation ou à un changement d'employeur est une des priorités de la politique des ressources humaines.

Par ailleurs, l'adaptation des compétences des agents aux défis et aux missions de demain pour maintenir leur niveau d'employabilité ainsi que l'atteinte d'un objectif satisfaisant de convergence entre les aspirations des agents et les besoins des administrations sur un horizon pluriannuel, constituent des enjeux importants de l'État-employeur dans sa démarche anticipatrice et de constitution de viviers.

La DGAFP est positionnée au cœur de ce chantier de transformation au titre de ses missions de direction des ressources humaines de l'État. De même, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont le relais de la DGAFP dans la territorialisation de la politique de l'accompagnement personnalisé et de l'animation des réseaux des acteurs des ressources humaines concernés.

La DGAFP, dans une démarche de co-construction de l'offre de service de l'accompagnement personnalisé, a piloté des travaux interministériels sur toute l'année 2018, qui ont abouti à la formulation d'orientations. Il en ressort la nécessité de fixer un cadre de référence commun au processus de l'accompagnement personnalisé et de l'ancrer dans le fonctionnement des ressources humaines de chaque administration de l'État. Les travaux concluent également à la nécessité de repositionner chaque acteur engagé dans ce fonctionnement et de rénover les dispositifs mobilisés. Il est également mis en exergue le principe de l'agent-acteur par lequel le processus est activé à l'initiative de chaque agent qui en manifeste la volonté, quel que soit son ministère d'appartenance, sa catégorie hiérarchique, son affectation sur le territoire et son type de projet professionnel. Les acteurs RH de proximité seront mobilisés, à différentes phases, aux côtés de l'agent et en complément des conseillers mobilité carrière (CMC), acteurs pivot de l'accompagnement. Un travail en synergie des différents acteurs impliqués est mis en exergue comme l'une des conditions de réussite de ce nouveau processus de gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, afin d'assurer une accessibilité de l'offre de services à tous les agents et d'assurer une continuité dans l'information sur les parcours et projets professionnels, les travaux ont fait apparaître la nécessité de s'appuyer sur des ressources mixant l'humain et le numérique, tout en s'assurant de la bonne appropriation de ces outils. Dans cette perspective, la DGAFP s'appuie sur le levier de la transformation numérique afin de développer des outils répondant à la fois aux besoins identifiés respectivement pour les agents dans la construction de leur projet et pour les acteurs de l'accompagnement personnalisé afin de les professionnaliser et de les outiller. À titre d'exemple, des projets informatiques de livraison d'un portail de la mobilité et d'un outil de dématérialisation des comptes rendus des entretiens des CMC sont en cours de développement.

Ces travaux doivent conduire à des projets de textes puis à une déclinaison dans chaque administration publique d'État sous la forme de plans d'action, dans une trajectoire 2022.

3.3 Mieux accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales

Trois actions prioritaires ont porté sur la mise en œuvre des plans managériaux, l'affectation des élèves sortis de l'École nationale d'administration (ENA) dans des fonctions d'inspection et de contrôle sur des missions prioritaires, et la réforme de la scolarité et de la formation des cadres issus des instituts régionaux d'administration (IRA).

Coordination des plans managériaux

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 a conduit à l'élaboration et au déploiement de plans managériaux dans chacun des ministères en 2016. Une mission d'appui rassemblant la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le secrétariat général de la modernisation de l'action publique (SGMAP) et la mission cadres dirigeants (MCD) a accompagné les ministères tout au long du second semestre 2016 dans ces chantiers de transformation de la politique de ressources humaines à l'égard de leurs populations de managers. Cet accompagnement interministériel a été renforcé pour certains ministères, qui ont en outre reçu un appui individualisé.

Tout au long de l'année 2017, le travail interministériel s'est poursuivi pour approfondir les grandes thématiques prioritaires : la modernisation des dispositifs d'évaluation des cadres, la revue des cadres et les communautés de cadres. Des actions concrètes ont été mises en œuvre, comme en témoigne la dissémination par la DGAFP au niveau des missions ministérielles dédiées au suivi des cadres supérieurs et dirigeants d'outils d'auto-évaluation des « *softs skills* » liés à la fonction d'encadrement ou l'organisation de formation de formateurs à l'usage des réseaux sociaux professionnels, notamment dans le cadre d'une recherche de poste ou de l'animation d'une communauté managériale.

Dans ce domaine particulier, l'accompagnement des ministères s'est poursuivi dans la durée par la mise en place d'une communauté sur le réseau social professionnel développé par la DGAFP et baptisée « Lien RH » qui permet de réunir les membres des missions dédiées au suivi des cadres supérieurs et dirigeants des différents départements ministériels, avec le bureau de l'encadrement supérieur et des politiques d'encadrement de la DGAFP comme tête de réseau, pour cultiver la transversalité et la mixité des cultures professionnelles. Ce mode de travail collaboratif permet un partage accéléré des meilleures pratiques, qui inspirent ainsi l'ensemble de la communauté des référents au niveau ministériel, ainsi que dans certaines grandes directions. L'action des missions ministérielles peut ainsi s'inscrire de plus en plus dans une approche globale intégrant l'ensemble des composantes du champ des ressources humaines, pour articuler la détection des difficultés comme des talents et des potentiels, l'accompagnement personnalisé des cadres ainsi qu'une offre de formation adaptée.

À cet égard, le développement des compétences managériales des cadres en situation d'encadrement d'équipes fait l'objet d'une attention toute particulière qui passe par le renforcement des formations proposées tout au long de la carrière. Le séminaire des nouveaux sous-directeurs et chefs de service en administration centrale, coorganisé par la DGAFP, a capitalisé sur la refonte intervenue en 2017. Plutôt qu'un dispositif de formation classique, l'esprit de ce séminaire est de proposer un accompagnement innovant faisant appel à toute une palette d'outils pour développer le leadership et la capacité de conduite des transformations des auditeurs.

Les « missions prioritaires »

La démarche d'accompagnement des transformations structurelles de l'action publique a été renforcée par la mobilisation de jeunes cadres supérieurs issus soit de l'École nationale d'administration soit de l'École polytechnique, notamment ceux affectés à des métiers d'inspection et de contrôle, sur des projets prioritaires pour la politique gouvernementale, qu'il s'agisse de chantiers d'avenir ou d'appui aux administrations les plus fortement engagées.

L'ensemble de ces actions contribuent au développement d'une culture managériale commune qui a trouvé à s'illustrer lors du colloque sur l'innovation managériale organisé le 17 mai 2018 à Bercy pour donner davantage de visibilité à cette démarche et vulgariser auprès de davantage de managers de tous niveaux les notions d'intelligence collective et de management agile. L'affirmation de cette culture managériale commune s'est aussi exprimée lors d'un colloque consacré à l'accès aux femmes aux plus hautes responsabilités, qui s'est tenu le 4 décembre 2017 et a permis d'évoquer les défis encore à relever, tout en soulignant l'effort singulier de la fonction publique dans ce domaine.

Réforme des instituts régionaux d'administration

Le projet de réforme du recrutement et de la formation des attachés d'administration au sein des instituts régionaux d'administration (IRA) se situe dans le cadre d'une évolution plus large des écoles de service public qui est inscrite comme une des actions prioritaires du schéma directeur pour la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État pour la période 2018-2020. Cette action prioritaire vise en effet à faire évoluer le modèle de formation initiale au sein de la fonction publique de l'État à travers une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue, l'inscription au cœur des dispositifs de la notion de compétences professionnelles et d'évaluation professionnelle et le développement de parcours de formation plus individualisés tenant mieux compte des compétences acquises précédemment.

L'objectif de la réforme des IRA est également de mieux répondre aux besoins des employeurs publics, en termes tant qualitatifs que quantitatifs, et de renforcer l'accompagnement des cadres formés par les IRA dans le processus de leur prise de fonction et en particulier dans l'exercice de leurs premières responsabilités managériales.

Le projet de réforme suppose de repenser significativement le scénario pédagogique de la formation initiale, de renouveler profondément les pratiques pédagogiques et de développer des méthodes innovantes permettant à l'élève fonctionnaire d'être pleinement acteur de son parcours de formation. L'utilisation accrue du numérique dans les apprentissages, en développant notamment la formation en ligne, doit permettre de recentrer les enseignements sur des mises en situation professionnelles afin de travailler de manière plus active sur les compétences situationnelles, en particulier managériales. Il est par ailleurs envisagé, dans le cadre du processus d'affectation, de revoir les modalités de classement en prenant davantage en compte l'évaluation des compétences acquises tout au long du parcours de formation et la progression de l'élève durant la scolarité. L'évaluation s'effectuerait au travers d'épreuves, notamment de mises en situation professionnelles, permettant de valider de manière continue des unités de compétences. Les élèves seront ainsi dotés à la fin de leur parcours d'un passeport de compétences qui leur permettra de mieux appréhender, après leur prise de fonction, leurs besoins en formation continue. Enfin, pour faciliter cette transition il est également envisagé de renouveler les modalités des épreuves des concours de recrutement, lesquelles devront permettre une meilleure évaluation des connaissances et compétences acquises à l'entrée en formation.

La scolarité serait articulée autour de deux périodes. Une première période de six mois au sein des instituts qui débiterait par une phase préalable d'évaluation des compétences permettant l'élaboration du parcours individuel de formation. Durant cette première période de six mois, les enseignements sur les compétences transverses fondamentales seraient dispensés par

familles professionnelles et complétés en fin de cycle, à l'issue du processus d'affectation, par un approfondissement spécifique visant à préparer l'élève à son futur environnement professionnel. Une deuxième période de six mois décomposée en deux temps :

– une préaffectation dans le futur service de deux mois en conservant le statut d'élève afin de mettre en œuvre un accompagnement renforcé à la prise de poste et prévoir des temps de rassemblement collectif permettant de faire bénéficier les élèves d'un retour d'expérience, en particulier sur les questions managériales, et ainsi compléter les enseignements en fonction des besoins ;

– 4 mois en qualité de stagiaire sur le poste d'affectation accompagné d'un dispositif de formation continuée adapté aux besoins de l'agent et de l'employeur. À l'issue de cette période, la titularisation de l'agent serait prononcée par l'employeur.

Cette réduction du temps passé en institut à six mois permettrait d'envisager l'organisation de deux concours de recrutement chaque année et donc deux promotions par an, ce qui autorisera une augmentation du nombre d'attachés formés et une meilleure réponse aux besoins quantitatifs des employeurs avec deux vagues d'affectation par an, au 1^{er} septembre et au 1^{er} mars, soit une réactivité accrue par rapport aux besoins des employeurs quant aux postes à pourvoir.

3.4 Développer des stratégies de ressources humaines complètes pour les filières métiers interministérielles

Professionaliser les acteurs des ressources humaines

La définition d'une stratégie de professionnalisation des agents publics intervenant dans la gestion des ressources humaines est définie comme un axe prioritaire pour la DGAFP par l'article 2 du décret n° 2016-1804 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique. Elle s'inscrit dans le développement plus global par la DGAFP d'une politique de gestion des ressources humaines spécifique à plusieurs filières métiers interministérielles.

La DGAFP mène depuis janvier 2018 une réflexion en co-construction avec tous les ministères sur la structuration de la filière des ressources humaines. L'objectif de ces travaux est d'identifier les enjeux principaux de la filière et de la fonction ressources humaines à un horizon de trois à cinq ans et de proposer un plan d'action pour accompagner les agents et les organisations dans leur processus d'évolution. L'enjeu de l'évolution de la filière est en particulier de repositionner la fonction ressources humaines, dans un contexte de transformation des organisations, des métiers de la fonction publique et des métiers des ressources humaines.

Un questionnaire quantitatif et qualitatif a été renseigné par chaque ministère. Deux séminaires interministériels en mars et mai 2018 ont permis d'approfondir l'ensemble des problématiques de la filière identifiées par la DGAFP et par les ministères.

Un document d'orientation, présenté sous forme de plan d'action, sera formalisé dans le courant de l'année 2018. Les travaux avec les ministères se poursuivront pour préciser et mettre en place les mesures proposées.

L'École du management et des ressources humaines (EMRH) est mobilisée pour améliorer la professionnalisation de la filière ressources humaines. L'action de l'EMRH est principalement

structurée autour de trois axes : l'organisation de rencontres professionnelles, la labellisation d'action de formation continue, la mise à disposition d'outils d'information et de documentation.

La DGAFP a ainsi organisé, dans le cadre de l'EMRH, trois journées thématiques : la première sur la qualité de vie au travail, la prévention des risques et les innovations et bonnes pratiques européennes et internationales, le 16 mars 2018, la deuxième sur la transformation publique et les pratiques managériales, le 17 mai 2018 et la troisième sur les évolutions de la gestion prévisionnelle vers un management des compétences, le 11 décembre 2017. Ces journées sont divisées en deux temps : des tables rondes auxquelles succèdent des ateliers d'intelligence collective en format restreint. Différentes marges de progression ont été proposées pour la programmation 2018, notamment en termes de nouvelles modalités pédagogiques pour la communauté d'apprenants.

Les mesures prévues en faveur de l'attractivité de la filière des métiers du numérique et des SIC

Le développement d'une politique de gestion des ressources humaines spécifique aux filières métiers interministérielles est une des priorités de la DGAFP. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les travaux menés depuis l'automne 2016, en lien avec la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), pour accompagner les responsables des ressources humaines et les directions des systèmes d'information ministérielles dans leurs démarches visant l'amélioration de l'attractivité des métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication (SIC), la fluidification des parcours des agents et l'harmonisation des pratiques de gestion.

La population de cette filière se caractérise par une forte technicité et des modes d'organisation du travail spécifiques, dans un contexte d'augmentation des besoins en effectifs afin de faire face à tous les défis posés par la « transformation numérique de l'État ». Il en résulte une potentielle « pénurie de vivier » pour certains métiers et, par conséquent, une concurrence entre les ministères pour attirer, recruter et fidéliser les meilleurs profils. À cela s'ajoute la concurrence du secteur privé, où les rémunérations et conditions de travail sont globalement plus attractives.

La filière numérique et SIC est soumise à une gestion « duale » de ses agents titulaires et contractuels, ces derniers pouvant atteindre une très grande proportion des effectifs, notamment sur les « compétences rares » et les « métiers en tension ».

Ainsi, un ensemble de mesures sont en cours d'examen depuis 2017, en vue d'aboutir à un « plan d'action » spécifique à la filière avant la fin de l'année 2018. Parmi les mesures prévues au titre de ce plan d'action, un certain nombre visent à renforcer l'attractivité de la filière, notamment vis-à-vis des professionnels du numérique et des SIC. À titre d'exemple, il est notamment prévu de professionnaliser davantage et d'accompagner les employeurs publics qui pourraient être amenés à recruter des agents contractuels dans cette filière, mais également, en amont de cette phase de recrutement, d'intensifier des pratiques de « sourcing ». D'une manière plus générale, il est prévu de développer la « marque employeur » de l'État, notamment par le biais de partenariats ciblés avec des écoles de formation, des entreprises privées ou des instituts de recherche du secteur, ou en participant à des événements de type salons, colloques ou forums, dans le but de se faire connaître et de mieux recruter.

3.5 Diffuser la culture de l'innovation RH et accompagner les transformations du service public

Encourager les expérimentations et capitaliser pour l'ensemble de la fonction publique : le Fonds d'innovation RH

Le fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État, appelé « fonds d'innovation RH » (FIRH) et créé par la circulaire du 22 décembre 2016 a pour but de développer des projets expérimentaux présentés par des services candidats d'administration centrale, d'administration déconcentrée ou d'établissements publics. Doté annuellement d'un million d'euros, ce fonds a créé une dynamique dès l'année de sa création qui s'est traduite par le dépôt de 164 projets autour des thèmes prioritaires portant sur la mise en place des nouveaux modes d'organisation du travail, de management et d'acquisition de connaissance, la conduite du changement en matière de ressources humaines, la prévention des risques professionnels et le bien-être au travail.

Il a permis de développer et de mettre en place en 2017 une cinquantaine de projets expérimentaux (trente-neuf projets territoriaux et douze projets d'administration centrale) retenus par un comité de sélection présidé par le chef de service du pilotage des politiques de ressources humaines de la DGAFP et réunissant des représentants de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), de la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF) et deux directrices de plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des RH (PFRH) en tant que personnalités qualifiées. Les effets attendus par la mise en place du FIRH ont été atteints notamment en suscitant de nombreuses initiatives autour de la culture de l'innovation et de l'expérimentation. Au plan local, les services ont pu créer de véritables synergies territoriales, et les PFRH ont joué un rôle majeur dans l'accompagnement des porteurs de projet ou le portage des projets, confortant leur rôle d'animation régionale des politiques de ressources humaines.

À titre d'illustration, un « village innovant de la mobilité », organisé en novembre 2017 par le secrétariat général pour les affaires régionales d'Auvergne-Rhône-Alpes, proposait un parcours à la carte autour d'espaces participatifs ouverts aux agents des trois versants de la fonction publique désirant s'informer et construire leur projet professionnel. Le FIRH a également permis de mettre en place un « Conseil des expériences », composé de deux collègues générationnels – juniors et seniors – travaillant en parallèle du comité de direction du secrétariat général des ministères sociaux. En matière de nouvelles organisations de travail, le Fonds a été mobilisé pour appuyer le secrétariat général pour les affaires régionales d'Occitanie dans la réalisation d'un jeu sérieux « Le télétravail c'est bien du travail » visant à sensibiliser cadres et agents de la fonction publique d'État au télétravail.

Le FIRH a été reconduit en 2018 pour susciter, dynamiser et fédérer les initiatives en matière d'innovation RH. Cette année a aussi vu la création du Fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIACT) dont relèvent désormais les projets liés à la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.

Pour 2018, les priorités d'actions du FIRH sont :

- l'accompagnement des agents ;
- les méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement ;
- l'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction ressources humaines ;
- la promotion de l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de l'appel à projets 2018, quatre-vingt-treize dossiers ont été déposés. Le comité de sélection a retenu trente-deux d'entre eux (vingt-deux projets territoriaux et dix projets d'administration centrale). Les critères de sélection ont, comme en 2017, principalement porté sur le caractère expérimental, reproductible ou capitalisable des livrables dans le but de soutenir et diffuser l'innovation en matière de ressources humaines. Une attention a aussi été portée sur le caractère participatif des projets (association des agents, des organisations syndicales, d'autres ministères ou d'autres versants de la fonction publique) et sur leur niveau de maturation (portage du projet, constitution d'une équipe projet, ingénierie dédiée).

Afin d'animer le réseau des innovateurs en matière de ressources humaines, la DGAFP a organisé, le 21 juin 2018, un séminaire rassemblant les équipes porteuses de projets 2017 et 2018 en partenariat avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Cette journée de travail a permis aux innovateurs de tous horizons de se rencontrer, d'échanger sur les bonnes pratiques et de capitaliser sur les expérimentations menées dans le cadre du FIRH.

Par ailleurs, en 2018, la création d'une bibliothèque des initiatives prenant la forme d'un site internet permettra de mettre à la disposition des agents publics et en priorité des professionnels des ressources humaines un outil simple pour faire connaître, valoriser et partager les initiatives innovantes des différents acteurs publics.

Le marché public interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines : un outil au service des ministères

La DGAFP, dans le cadre de sa stratégie d'accompagnement de la mise en œuvre des volets ressources humaines des plans de transformation ministériels, a élaboré en partenariat avec la direction des achats de l'État (DAE) un marché public interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines. La rédaction des documents contractuels a fait l'objet d'un important travail de recueil des besoins auprès de l'ensemble des directions des ressources humaines ministérielles.

Le caractère interministériel de ce marché et son inscription dans la démarche d'optimisation des achats de l'État portée par la DAE impliquent qu'il se substituera à tous les marchés ministériels existants offrant le même type de prestations au fur et à mesure de leur extinction.

Publié fin juin 2018, le marché interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines doit être notifié en novembre 2018. Il prend la forme d'un accord-cadre mixte multiattributaire permettant le référencement de prestataires auprès desquels des commandes directes seront possibles ou qui seront mobilisés, le cas échéant, par des marchés subséquents.

Le schéma proposé pour les commandes directes distingue parmi 18 unités d'œuvre des prestations participant au renforcement de la fonction ressources humaines (par exemple : l'optimisation de processus y compris leur dématérialisation), des prestations d'appui aux transformations (par exemple : la rénovation du dialogue social, l'appui aux mobilités) et des prestations de soutien au déploiement des politiques de ressources humaines (par exemple : l'accompagnement à la construction d'une démarche de gestion des compétences, le développement de la culture

managériale). Pour des besoins spécifiques, d'envergure ou non connus à ce jour, les ministères auront la possibilité de recourir à des marchés subséquents.

Les ministères pourront activer directement ce marché sur les prestations de leurs choix. La DGAFP aura connaissance des prestations commandées par les ministères ainsi que des prestataires mobilisés pour y répondre afin d'assurer un rôle de conseil et de garantir la mutualisation et le partage d'expérience entre ministères confrontés à des problématiques similaires.

3.6 Prendre en compte l'enjeu transversal de simplification et de dématérialisation de la gestion des agents

La transformation numérique de la fonction ressources humaines a fait l'objet de travaux interministériels menés dans le cadre de deux des cinq chantiers transverses du programme de transformation « Action publique 2022 » : « rénovation du cadre des ressources humaines » et « transformation numérique ».

Ces travaux, menés par la DGAFP et la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), avec l'appui de tous les acteurs concernés par les systèmes d'information de gestion des ressources humaines et paye (SIRH-Paye) ont conduit à l'élaboration d'une stratégie de transformation numérique de la fonction ressources humaines.

La feuille de route SIRH à horizon 2022 qui en résulte, adoptée formellement au printemps 2018 s'articule autour de 6 axes : poursuite de la consolidation du socle de gestion des ressources humaines (GRH) basée sur la convergence et la mutualisation ; la dématérialisation des processus et documents, la fluidification des processus, le développement de nouveaux services, une meilleure maîtrise et connaissance des compétences et la mise à disposition d'outils décisionnels.

En matière de simplification, sa mise en œuvre devrait s'accompagner de mesures d'allègement de la réglementation. En parallèle, la Feuille de route SIRH a vocation à prendre pleinement en compte les enjeux de simplification des processus en s'appuyant sur les possibilités offertes par les outils numériques et en tirant profit au maximum de notre capacité à dématérialiser les processus et les documents.

Ainsi, différents leviers s'inscrivent dans le cadre du chantier de rénovation du cadre des ressources humaines de l'État avec une simplification réglementaire nécessaire et dans celui de la stratégie numérique de l'État avec une transformation numérique fondée sur une logique de plate-forme et de réutilisation de composants modulaires interfacés via des interfaces de programmation applicative (API) permettant l'atteinte de l'objectif « dites-le nous une fois », visant une dématérialisation native des processus et une meilleure exploitation des gisements de données existants.

Du point de vue des systèmes d'information, la simplification des règles de gestion est un enjeu qui contribue fortement à notre capacité à les développer et à les maintenir.

En contrepartie, les systèmes d'information ouvrent de nouvelles perspectives pour simplifier et fluidifier nos processus de gestion, mieux partager et véhiculer les données.

La simplification réglementaire

En termes de simplification réglementaire, il est proposé de :

- Mettre en place un plan interministériel de simplification de la GRH porté par la DGAFP sur les aspects réglementaires.
- Faire intervenir les acteurs des ressources humaines en phase de préparation des textes (compréhension, interprétation, faisabilité de leur mise en œuvre et de leur traduction dans les SIRH).
- Veiller à définir précisément les concepts juridiques utilisés dans les textes réglementaires pour éviter des pratiques divergentes.
- Simplifier, réduire, normer et partager la liste des actes administratifs, *via* une bibliothèque des actes partagée.
- Aller vers une plus grande intégration des déclarations sociales, fiscales dans la déclaration sociale nominative.
- Examiner les possibilités techniques et juridiques de recourir à de simples notifications.
- Améliorer les calendriers de gestion pour limiter notamment les traitements rétroactifs.
- Harmoniser les fiches de postes pour tous les ministères afin de pouvoir en faciliter la lecture par les agents, traiter informatiquement les informations qu'elles contiennent et faciliter leur éventuelle diffusion sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP).
- Proposer des agents conversationnels (chatbot) permettant à l'agent de disposer d'un service de premier niveau pour le renseigner 24 heures sur 24 et au gestionnaire de se consacrer davantage aux questions ou traitements plus complexes, à plus forte valeur ajoutée.

La dématérialisation

La dématérialisation permet de faciliter le partage et l'échange d'informations et de documents, d'envisager de nouveaux usages, et offre l'opportunité de revoir et fluidifier les processus et les organisations dans une optique de rationalisation, de simplification, d'enrichissement et d'ouverture des données publiques.

Il convient cependant de disposer d'un corpus réglementaire adapté pour tirer pleinement profit des possibilités liées à la dématérialisation. Une disposition a ainsi été introduite dans le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance. Elle permettra, en amont du versement au dossier, la dispense de signature des actes produits dans le cadre d'un processus conforme à l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005.

En termes de dématérialisation, il est proposé notamment :

- D'intégrer les démarches de dématérialisation dans le plan interministériel de simplification de la GRH porté par la DGAFP en lien avec les ministères.
- De favoriser la généralisation du dossier individuel dématérialisé de l'agent d'ici fin 2022 pour faciliter la prise en charge de l'agent à l'occasion de ses mobilités. Les pièces constitutives du dossier comptable seront également dématérialisées et accessibles par les services comptables.
- De dématérialiser en priorité les procédures mettant en jeu les compétences (recrutement, mobilité, évaluation, formation...) afin de capter l'information à la source et d'alimenter les SIRH.
- D'accompagner les ministères mettant en œuvre un système de vote électronique permettant la dématérialisation des élections professionnelles afin de fiabiliser le scrutin et faciliter la remontée et l'agrégation des résultats pour l'État et les autres versants de la fonction publique, tout en laissant aux employeurs le dialogue nécessaire avec les organisations syndicales sur ce sujet.

3.7 Les PFRH : relais de la DGAFP dans la territorialisation des politiques de ressources humaines

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont au nombre de quinze, dont treize hexagonales et deux outre-mer. Placées au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR), elles sont généralement composées de 5 à 9 agents, gérés par la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

Les PFRH assurent un rôle d'appui auprès des services de l'État en région, sur la base d'une offre de services, pour répondre aux besoins locaux en matière de problématiques de ressources humaines. Elles constituent ainsi un relais de la DGAFP, leur « pilote métier », dans la territorialisation des politiques de ressources humaines.

Outre leurs missions traditionnelles – notamment en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en région, d'organisation d'un marché de l'emploi public local, d'accompagnement de la mobilité, de mutualisation de l'offre de formation transverse, de professionnalisation des acteurs RH, d'action sociale interministérielle et d'environnement professionnel –, elles s'investissent de plus en plus dans de nouveaux champs d'intervention, tels que la conduite du changement et l'évolution des organisations de travail.

Le bilan d'activité 2017 des PFRH, publié en juillet 2018, donne à voir la variété et la richesse de leurs actions en matière de politiques de ressources humaines. Ces actions favorisent les coopérations interministérielles et interversants de la fonction publique, grâce aux partenariats riches et diversifiés noués par les PFRH. Elles relèvent à la fois du cadre général fixé par la DGAFP (feuille de route des PFRH) et de spécificités et initiatives locales (par exemple : démarches en matière d'intégration des nouveaux arrivants dans la région, d'appropriation des problématiques de déontologie, etc.).

Les PFRH se sont particulièrement investies dans le déploiement du fonds d'innovation en matière de ressources humaines (FIRH) et du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) mis en place par la DGAFP. Elles ont joué un rôle majeur dans le portage de projets ou l'accompagnement des porteurs en région, ce qui les a confortées dans leur rôle de conseil aux services et de déploiement des politiques de ressources humaines en région.

Par ailleurs, dans le cadre du volet « fonction publique » du Forum de l'action publique, les PFRH ont été étroitement associées par la DGAFP à la conception et l'organisation des événements en région (dix ateliers sur des thématiques de ressources humaines et cinq événements régionaux associés ayant rassemblé plus de six cents participants entre le 24 novembre 2017 et le 9 février 2018, à Reims, Dijon, Briançon, Montpellier, Toulouse, Strasbourg, Nantes, Lille, Paris et Orléans).

De manière générale, le réseau des PFRH constitue pour la DGAFP un vivier d'experts qu'elle sollicite pour participer aux actions ou projets qu'elle met en œuvre. Ainsi, les plates-formes sont-elles associées aux comités de sélection des fonds interministériels et sont invitées à participer aux comités de pilotage des chantiers les plus structurants pour la DGAFP (politique de formation, professionnalisation de la fonction ressources humaines, etc.) car leur retour « terrain » et leur attention au caractère opérationnel sont très précieux dès la phase de conception des dispositifs.

Afin de favoriser les synergies et de renforcer le lien privilégié entre la DGAFP, les PFRH et leurs partenaires, une convention nationale (deuxième édition) a réuni le 6 juillet 2018 l'ensemble des personnels des plates-formes autour de partenaires ministériels et interministériels, ainsi que du

versant territorial, dans le but de faciliter les mutualisations et le travail en réseau entre tous les acteurs.

Les PFRH seront pleinement mobilisées, en partenariat avec les services ministériels, sur le volet ressources humaines des transformations décidées dans le cadre du programme Action publique 2022, ainsi que sur le chantier d'évolution de l'organisation territoriale des services publics.

3.8 Croiser les expertises pour agir efficacement

Le Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines

Le conseil d'orientation des politiques de ressources humaines, placé auprès du directeur général de l'administration et de la fonction publique, réunit des acteurs du secteur privé, du secteur public, de l'associatif, du monde de la recherche ou encore d'organisations internationales ayant un niveau d'expertise élevé en matière de ressources humaines. Les 28 membres qui composent le conseil émettent des propositions d'orientations sur les sujets stratégiques de la politique des ressources humaines. Le conseil se réunit sur une base bisannuelle autour d'une thématique définie. Un dossier documentaire est élaboré par la DGAFP en amont de la réunion, afin d'apporter une base scientifique, juridique et d'actualités.

La deuxième réunion du conseil d'orientation a eu lieu le 9 novembre 2017 sur le thème « les leviers de motivation dans la fonction publique ».

En propos introducteurs, Luc Rouban, directeur de recherche, a présenté une étude sur les salariés et les fonctionnaires face au travail, en mettant en exergue les spécificités de la motivation des agents publics. Véronique Chanut, professeure en sciences de gestion, a mis en perspective le contrat psychologique entre les besoins de l'organisation et les attentes des agents.

Après avoir partagé le constat que les leviers de motivation étaient multifactoriels, les débats se sont orientés autour de l'importance et de la déclinaison de chacun de ces facteurs – managériaux, organisationnels, liés à la rémunération ou aux parcours professionnels.

Faire dialoguer le secteur public et privé

La DGAFP propose une fois par trimestre, des ateliers d'échange sur les pratiques de ressources humaines entre secteurs public et privé à Paris. Ces ateliers se tiennent également en région avec l'appui des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Ils sont l'occasion de présenter à des praticiens des ressources humaines du secteur public les meilleures pratiques issues du privé. En format resserré, ces rencontres s'articulent autour de l'exposé d'un intervenant présentant un état des lieux et une analyse des pratiques des entreprises sur un thème identifié, suivi d'un échange avec la salle.

En 2018, ce sont des thèmes comme la gestion des talents, les ressources humaines de transformation, et les nouveaux aménagements des espaces de travail qui ont été abordés.

La finalité des ateliers publics-privés s'inscrit dans le cadre stratégique développé par l'École du management et des ressources humaines (EMRH) : labellisation d'actions de formation continue et mise à disposition d'outils d'information et de documentation.

Piloter l'expertise internationale sur la gouvernance administrative

Véritable levier d'influence, la coopération internationale dans le domaine du renforcement des capacités de gouvernance est une activité traditionnelle de la DGAFP. Cette coopération se traduit par des accords bilatéraux, l'accueil de partenaires dans le cadre de visites d'études et de missions d'expertise mobilisant les agents de la DGAFP. La DGAFP est fortement impliquée dans plusieurs appels d'offres européens d'appui aux pays du voisinage de l'Union européenne (Tunisie, Ukraine).

Acteur majeur de la coopération, la DGAFP a mis en place un comité de pilotage de l'expertise internationale sur la gouvernance administrative. Ce comité réunit à échéance régulière les principaux acteurs français : ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, bailleurs de fonds, opérateurs de formation. L'enjeu est de partager les informations et connaissances et de permettre une plus grande transversalité des projets portés en matière de coopération administrative dans un contexte concurrentiel accru.

La publication de la circulaire du Premier ministre du 15 mai 2018 relative à la mobilisation de l'expertise technique internationale structure en profondeur l'expertise internationale interministérielle. Elle propose un cadre stratégique pour chacun des ministères et la constitution de vivier d'experts, ainsi que des leviers de valorisation de l'expertise effectuée par les agents publics.

S'inspirer des meilleures pratiques en Europe et à l'international

Une coopération renforcée avec l'Allemagne

Premier partenaire de la France sur le plan européen, l'Allemagne dispose d'une expertise précieuse en matière de fonction publique. La DGAFP et le ministère de l'intérieur allemand (BMI) ont ainsi mis en place des ateliers franco-allemands permettant d'échanger sur des sujets d'intérêt partagé pour nos deux fonctions publiques et de renforcer leurs coopérations et positions communes dans un cadre européen élargi.

Alors qu'une première édition de ces ateliers s'était tenue en juillet 2017 sur la gestion des âges dans la fonction publique, une seconde réunion s'est tenue à Paris, les 23 et 24 mai 2018, avec comme principale thématique d'échanges le recrutement et l'attractivité de la fonction publique. Une attention particulière a été portée aux dispositifs déployés pour attirer et maintenir les compétences en tension.

L'apport du comité sectoriel européen de dialogue social dans la qualité de vie au travail des agents publics

Le comité sectoriel de dialogue social pour les administrations d'État permet aux partenaires sociaux européens, administrations et représentants syndicaux, de disposer d'un niveau de dialogue social privilégié pour émettre des recommandations et analyses dans le sens de l'amélioration du fonctionnement des administrations publiques et des normes en matière de conditions de travail.

Fin 2017, le comité a mené à terme un important projet sur les risques psychosociaux (RPS) dans les administrations publiques, coordonné par la France (DGAFP) pour le groupe des employeurs, et s'appuyant sur les dernières données européennes, les pratiques de prévention développées dans quatorze États et l'expérience de quatre-vingts experts issus d'administrations nationales de l'Union européenne.

Un guide pour mieux prévenir les risques psychosociaux, une importante étude comparative, une vidéo ainsi que des recommandations ont notamment vu le jour, grâce aux financements de

l'Union européenne. Ces résultats, qui sont venus compléter les travaux réalisés depuis plusieurs années par la DGAFP sur la prévention des RPS, ont été publiés sur le portail de la fonction publique et présentés devant plusieurs publics (formation spécialisée pour l'examen des questions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail [FS4] du conseil commun de la fonction publique de décembre 2017, journée thématique de l'École de management et des ressources humaines de mars 2018).

Un nouveau projet similaire relatif à l'impact de la digitalisation sur la conciliation vie privée – vie professionnelle est également mené par le comité depuis mai 2018 et devrait aboutir à la fin de l'année 2019. La DGAFP accueillera un séminaire dans le cadre de ce projet, en mars 2019.

Le réseau européen des administrations publiques (EUPAN) : une enceinte pour échanger sur les pratiques de ressources humaines européennes

Le réseau européen des administrations publiques (EUPAN) est un réseau informel de responsables d'administrations publiques des vingt-huit États membres de l'Union européenne et de responsables administratifs de la Commission européenne, visant à améliorer la performance, la compétitivité et la qualité des administrations publiques, au regard des défis communs qu'elles connaissent en Europe. Pour la DGAFP, il s'agit d'un réseau privilégié pour s'informer sur les politiques et pratiques mises en œuvre dans les autres fonctions publiques en Europe afin de nourrir la prospective au bénéfice de l'administration française.

Les récents travaux du réseau, sous les présidences de l'Estonie (2^d semestre 2017) et de la Bulgarie (1^{er} semestre 2018), ont ainsi permis d'échanger sur les dispositifs destinés à l'encadrement intermédiaire et supérieur, sur le développement d'une « marque employeur » ainsi que sur les outils et méthodes de recrutement des administrations publiques en Europe.

Un poids croissant de l'expertise de l'administration française au sein de l'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui siège à Paris, comprend trente-cinq pays membres parmi les plus développés et offre aux gouvernements un espace de dialogue, mais aussi une expertise unique, grâce à l'ensemble des études et statistiques produites par ses différents départements.

Depuis 2017, la DGAFP siège au sein de deux instances visant à la modernisation des administrations : le comité de gouvernance publique (PGC) et le réseau sur l'emploi et la gestion publics (PEM). Cette implication lui permet de valoriser les approches françaises en matière de ressources humaines, mais également d'enrichir sa réflexion par des expériences et comparaisons étrangères.

À ce titre, une recommandation de l'OCDE sur l'encadrement et les aptitudes de la fonction publique, à laquelle contribue la DGAFP, devrait paraître en 2019. La DGAFP est également impliquée depuis fin 2017 et jusqu'en 2019 dans un projet de l'OCDE d'analyse approfondie sur le leadership et le développement des compétences des cadres dirigeants dans la fonction publique, rassemblant les États les plus en pointe sur les politiques d'encadrement (Finlande et Irlande notamment).

Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents

4

Un recrutement plus souple
et ouvert à la diversité de la société civile **4.1**

Renforcer la transparence et mieux accompagner
les agents afin de prévenir les conflits d'intérêts **4.2**

Une fonction publique fondée sur des règles
de droit mieux connues et plus accessibles **4.3**

Agir pour une fonction publique socialement responsable **4.4**

Renforcer les politiques
de prévention et de protection de la santé
et encourager les nouvelles organisations de travail **4.5**

Renforcer l'action sociale interministérielle
au soutien de la garde d'enfants **4.6**

4.1 Un recrutement plus souple et ouvert à la diversité de la société civile

L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage constitue pour les jeunes de 16 à 25 ans (30 ans de manière expérimentale dans neuf régions depuis le 1^{er} janvier 2017), un levier particulièrement efficace de formation et d'insertion professionnelle. En effet, il permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier tout en percevant une rémunération.

Pour les employeurs publics, former des apprentis permet à la fois de mieux faire connaître les métiers qu'ils proposent dans une logique d'élargissement des viviers et de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les apprentis.

Mis en place à titre expérimental en 1992, le dispositif a été pérennisé en 1997. Néanmoins, l'accueil d'apprentis dans la fonction publique était essentiellement le fait des collectivités territoriales. À compter de 2014, le Gouvernement a souhaité que la fonction publique de l'État s'implique plus fortement dans le dispositif. Un objectif ambitieux de recrutement de 10 000 apprentis pour 2017 a alors été fixé à l'ensemble des ministères et de leurs opérateurs. Pour satisfaire cet engagement, un dispositif d'accompagnement financier permettant la prise en charge partielle des coûts de rémunération et de formation des apprentis engagés a été mis en place. Les contrats sont également établis hors schéma d'emplois afin de ne pas obérer les marges de recrutement des employeurs publics.

Le développement de l'apprentissage a été accompagné par la mise en place d'outils d'information et de communication à l'attention des ministères et des établissements publics : guide pratique sur l'apprentissage réédité en 2017, plaquette d'information à l'attention des maîtres d'apprentissage, mise en place d'une adresse électronique dédiée pour répondre aux questions des administrations, création d'une rubrique d'information sur le portail de la fonction publique et d'une rubrique spécifique sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) pour la publication des offres d'apprentissage dans la fonction publique.

En 2017, la BIEP a publié 2 197 offres d'apprentissage, 1 442 317 consultations ont été recensées et 8 362 curriculum vitae ont été déposés. En outre, depuis 2015, une campagne annuelle de communication nationale, « Apprentis dans la fonction publique : pourquoi pas moi ? », est relayée sur les réseaux sociaux et par des médias dédiés à la jeunesse et à l'orientation.

Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître fortement le nombre d'apprentis au sein de l'État. Le bilan est très positif puisque le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté de 1 400 % depuis 2014 pour atteindre sur l'année scolaire 2017-2018 9 481 apprentis alors que, sur cette même période, le nombre de contrats signés dans le secteur privé est resté relativement stable. Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur sont les recruteurs les plus importants d'apprentis puisqu'il accueille 53 % des apprentis de la fonction publique de l'État suivi des ministères des Armées (14 %) et de l'Intérieur (12 %).

Les trois versants de la fonction publique sont mobilisés pour recruter des apprentis, en particulier la fonction publique territoriale. En 2016, 53 % des nouveaux apprentis accueillis dans le secteur public l'étaient dans la fonction publique territoriale, 43 % dans la fonction publique de l'État et 4 % dans la fonction publique hospitalière.

La réussite de l'apprentissage repose en grande partie sur l'investissement et la disponibilité des maîtres d'apprentissage. Afin de les favoriser, quelques ministères mettent en place un

dispositif de reconnaissance financière de cette fonction, comme cela est le cas dans la fonction publique territoriale.

Désormais, les administrations se sont totalement approprié le dispositif. Elles y trouvent des bénéfices notamment dans la constitution des viviers de recrutement mais également dans la promotion des métiers de la fonction publique, la transmission des savoirs et la politique de gestion prévisionnelle des emplois.

Le contrat PACTE

En vigueur depuis 2005, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE) est un mode de recrutement applicable dans les trois versants de la fonction publique pour des corps et cadres d'emplois de catégorie C. Les objectifs du PACTE sont d'une part, d'ouvrir la fonction publique à la diversité et d'autre part, de lutter contre les discriminations et l'exclusion. Il permet l'accès à l'emploi public sans passer par la voie du concours, dont les épreuves parfois académiques excluent une part de la population.

Le PACTE s'adresse aux jeunes sans qualification ou possédant un diplôme inférieur au baccalauréat. Il vise l'accès à l'emploi par une formation qualifiante : un diplôme, un titre ou une qualification certifiée. En signant un PACTE, l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement pour une année sur une trajectoire de formation en alternance et sur un emploi débouchant sur une titularisation.

Les offres de recrutement sont diffusées par Pôle emploi qui promeut ainsi ce dispositif de recrutement auprès du public cible et qui procède à la première sélection des candidats.

Depuis le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017, le bénéfice du contrat PACTE est étendu aux jeunes âgés de 28 ans au plus (auparavant de 16 à 25 ans révolus) et aux demandeurs d'emploi de longue durée, âgés de 45 ans et plus, et bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés, ou, du RMI ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon).

Désormais, et après une certaine stagnation des offres ces dernières années, le décret met en place une obligation de recrutement pour que l'ensemble des administrations développent ou maintiennent ce dispositif, en prévoyant que le nombre de contrats PACTE ouverts ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes qu'il est possible de pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours. Cette extension a d'ores et déjà permis d'élargir le périmètre des ministères proposant ce type de recrutement.

Le contrat PrAB

Mis en place pour une période d'expérimentation d'une durée de six ans par l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, le contrat appelé PrAB (PRéparation aux concours de catégorie A et B) s'adresse à tous les employeurs des trois versants de la fonction publique. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée de droit public permettant à son titulaire recruté sur un emploi de catégorie A ou B de bénéficier d'une formation de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé. La mise en œuvre de ce dispositif est précisée par le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Le contrat PrAB permet aux personnes sans emploi de s'insérer ou se réinsérer dans la vie active en exerçant un métier en tant qu'agent public contractuel tout en se préparant aux concours externes ou aux troisièmes concours de la fonction publique de catégorie A (correspondant généralement à un recrutement de niveau bac +3 à bac +5) ou de catégorie B (correspondant à un recrutement de niveau bac à bac +2).

Pour les administrations, ce dispositif permet de diversifier les profils des candidats aux concours et de sécuriser les viviers dans certains bassins d'emplois ou secteurs d'activités dans lesquels elles rencontrent des difficultés de recrutement.

Le recrutement est ouvert d'une part, aux personnes sans emploi âgées de 28 ans au plus et d'autre part, aux personnes de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de certains minima sociaux. Pour être recrutés, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme leur permettant de se présenter au concours correspondant à l'emploi occupé. La durée du contrat est d'un an et au maximum de deux ans, renouvelable pour un an en cas d'échec aux épreuves du ou des concours.

La sélection des candidats est opérée, en lien avec les services de Pôle emploi, sur la base des aptitudes et motivations évaluées par une commission qui, à aptitude égale, donne priorité à des jeunes qui répondent à certains critères sociaux (résidence au sein d'un quartier prioritaire de la politique de la ville [QPV], d'une zone de revitalisation rurale [ZRR], en outre-mer ou sur un territoire dans lequel les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi).

Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Les 27 classes préparatoires intégrées (CPI) adossées à 25 écoles de service public accompagnent près de 600 étudiants et demandeurs d'emploi dans la préparation des concours de la fonction publique de catégorie A et B.

Les candidats sont sélectionnés sur critères sociaux tels que les conditions de ressources et l'origine géographique (issus des quartiers de la politique de la ville ou de zones de revitalisation rurale), ainsi que sur leur motivation à rejoindre le service public.

Une aide financière, l'allocation pour la diversité dans la fonction publique d'un montant de 2 000 euros annuel peut être attribuée, sous conditions, aux élèves des CPI. En outre, certaines écoles de service public proposent une prise en charge de la restauration et de l'hébergement.

Tout au long de leur scolarité en CPI, les élèves bénéficient d'un accompagnement personnalisé et de conditions d'enseignement privilégiées : classes à effectif réduit, soutien pédagogique renforcé combinant référents pédagogiques et tutorat individuel, organisation d'examens blancs et, selon les écoles, stages de découverte ou périodes d'immersion dans les administrations ainsi que des rencontres avec d'anciens élèves.

Dix-huit CPI préparent aux concours de catégorie A et 9 aux concours de catégorie B. Les écoles de service public concernées préparent en majorité aux concours de la fonction publique de l'État. L'École des hautes études en santé publique (EHESP) prépare aux concours de la fonction publique hospitalière.

Les CPI participent ainsi au déploiement de la politique de diversité de la fonction publique.

Les allocations pour la diversité dans la fonction publique

Le dispositif des allocations pour la diversité dans la fonction publique (AD) a été créé par l'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique.

Ces allocations, qui consistent en une aide financière de 2 000 euros, constituent une part importante des actions menées en faveur de la promotion de la diversité dans la fonction publique, en aidant financièrement les personnes sans emploi ou les étudiants qui préparent un concours de catégorie A ou B.

4 Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents

Les bénéficiaires sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite. La scolarité et/ou le lieu d'habitation en quartier prioritaire politique de la ville (QPV) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR) sont pris en compte dans les critères de priorisation d'attribution de l'allocation.

Pour la campagne 2018-2019, 1 494 allocations devraient être allouées sur l'ensemble du territoire, soit un budget de près de 3 millions d'euros.

Le dispositif est piloté par la DGAFP en lien avec les préfetures de région qui ont la charge d'attribuer les allocations après étude des dossiers des demandeurs et compte tenu du budget disponible. Les allocations sont versées en deux fois sous réserve de l'assiduité du bénéficiaire à sa préparation au concours et de sa présence effective aux épreuves du concours visé.

Les élèves inscrits en classes préparatoires intégrées sont prioritaires pour bénéficier de ce dispositif, sous réserve de remplir les conditions exigées.

Le troisième concours

La généralisation du troisième concours, qui permet aux candidats de faire valoir une expérience professionnelle en dehors du secteur public quelle qu'en soit la nature, se poursuit avec l'ouverture de cette voie d'accès à un plus grand nombre de corps de la fonction publique de l'État. Ainsi, certains emplois administratifs de catégorie C seront prochainement accessibles par cette voie.

La visioconférence

Le recours à la visioconférence dans les procédures de sélection pour l'accès aux emplois de la fonction publique de l'État est désormais entouré des garanties juridiques attendues des bénéficiaires. Il est de droit pour les candidats ultramarins, résidant à l'étranger, en situation de handicap, en état de grossesse ou dont l'état de santé le justifie, sous réserve que la procédure concernée, le plus souvent des épreuves orales, soit compatible avec la visioconférence.

4.2 Renforcer la transparence et mieux accompagner les agents afin de prévenir les conflits d'intérêts

La commission de déontologie de la fonction publique

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a renforcé le rôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) en matière d'évaluation des risques déontologiques et de prévention des conflits d'intérêts, notamment par l'extension de ses compétences et de ses pouvoirs.

Les compétences et les pouvoirs de la CDFP figurent dans le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par les agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique. Ce décret est entré en vigueur le 1^{er} février 2017.

Compétente pour l'ensemble des agents publics des trois versants de la fonction publique, la CDFP exerce désormais un contrôle systématique du départ des agents publics, et de certains agents de droit privé, qui envisagent d'exercer une activité dans le secteur privé et dans le secteur

public concurrentiel. Elle examine si les activités privées qu'ils envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions.

Elle est aussi compétente pour donner un avis sur la déclaration de création ou de reprise d'une entreprise faite par un agent qui souhaite cumuler cette activité avec son emploi public.

Elle est également chargée d'examiner les demandes d'autorisation des personnels des services publics de recherche souhaitant être détachés ou mis à disposition auprès d'entreprises valorisant leurs travaux de recherche ou souhaitant collaborer avec celles-ci.

Les pouvoirs de la CDFP ont également été renforcés par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie. La CDFP effectue, d'une part, un contrôle de nature pénal, au titre de la prévention des infractions pénales de prise illégale d'intérêts prévues aux articles 432-12 et 432-13 du Code pénal, et, d'autre part, un contrôle de nature déontologique en veillant, notamment, à l'absence d'atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service. En outre, lorsqu'elle rend un avis d'incompatibilité ou un avis de compatibilité assorti de réserves, celui-ci lie l'administration dont relève l'agent.

Au titre de ses attributions, la CDFP a émis également une vingtaine de recommandations sur l'application de la réglementation à des situations individuelles.

Il convient de souligner que la CDFP s'est saisie pleinement de ses nouvelles attributions depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation. Elle est aujourd'hui sollicitée par la quasi-totalité des administrations avec près de 8 000 saisines par voie dématérialisée sur toute l'année 2017.

Le statut des lanceurs d'alerte

Les articles 6 à 15 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin II ») ont établi un cadre juridique protecteur pour les lanceurs d'alerte qui, qu'ils soient privés ou publics, agissent dans un cadre professionnel. Ainsi, l'article 8 impose aux administrations de l'État, aux établissements publics et aux collectivités territoriales d'établir une procédure de recueil des signalements internes (à l'exception des établissements publics de moins de 50 agents ou salariés, et des communes de moins de 10 000 habitants et de leurs établissements publics) pour permettre aux agents publics de procéder à ces signalements. La dénonciation d'une prise illégale d'intérêt peut relever de ce dispositif dont le champ comprend la révélation ou le signalement d'un crime ou d'un délit.

Par ailleurs, la loi précitée du 9 décembre 2016 crée un droit à la protection du lanceur d'alerte en prévoyant, notamment, que ce dernier ne peut être tenu pénalement responsable s'il porte atteinte à un secret protégé par la loi dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement.

De même, la loi du 9 décembre 2016 étend aux agents publics qui feraient usage de ce dispositif, sous réserve qu'il dénonce ou signale l'alerte de bonne foi, les protections offertes par l'article 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Un agent public qui respecte le circuit de signalement établi par son administration ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la promotion, l'affectation, la discipline... Il bénéficie également de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de cette même loi.

Aux termes de l'article 4 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État, le référent déontologue pourra se voir confier les missions de référent « alerte » prévues à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 précitée.

Afin d'accompagner les administrations, la circulaire relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à l'administration de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique a été publiée le 20 juillet 2018. Cette circulaire rappelle le cadre posé par la loi du 9 décembre 2016 (champ d'application du régime du signalement ; modalités et procédure de signalement) ainsi que les mesures de garantie et de protection des agents lanceurs d'alerte et des agents mis en cause par le signalement.

Le référent déontologue

L'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 consacre le droit, pour tout agent public, de consulter un référent déontologue afin d'obtenir tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983 notamment s'agissant de la prévention des situations de conflits d'intérêts.

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique prévoit que les missions de référent déontologue peuvent être assurées soit par une ou plusieurs personnes relevant (ou ayant relevé) de l'administration concernée, soit par un collège pouvant comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration soit encore par une ou plusieurs personnes relevant d'une autre autorité que celle dans laquelle il est désigné. Un même référent déontologue peut être nommé par plusieurs chefs de service ou pour les services et les établissements sous tutelle d'un ministre ou d'une autorité territoriale. Il est nommé pour une durée fixée par décision du chef de service.

Ces référents sont nommés par arrêté dans chaque ministère.

Les obligations déclaratives

S'inspirant des dispositions de la loi du 11 octobre 2013 sur la transparence de la vie publique – applicables aux élus, aux membres du Gouvernement et à leurs collaborateurs – les articles 25 ter et 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 prévoient l'obligation pour les agents occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient de déclarer leurs intérêts et leur situation patrimoniale. Ce nouveau régime de déclaration vise d'une part, à prévenir des situations de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflits d'intérêts et, d'autre part, à garantir le respect des principes déontologiques régissant la fonction publique.

La déclaration d'intérêts est remise à l'autorité de nomination dans des conditions qui garantissent sa confidentialité, puis, après la nomination, elle est transmise à l'autorité hiérarchique. Si cette dernière rencontre une difficulté à l'examen de la déclaration d'intérêts, (par exemple, un doute quant à un risque de conflit d'intérêts) elle peut saisir la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique de la situation de l'agent. La déclaration de situation patrimoniale est, quant à elle et contrairement à la déclaration d'intérêts, transmise directement à la Haute Autorité qui examine l'exhaustivité, la complétude et la sincérité de son contenu. Deux circulaires en date du 27 juillet 2017 sont venues apporter des clarifications en ce qui concerne les modalités de transmissions de ces déclarations.

Le décret n° 2018-127 du 23 février 2018 est venu préciser le champ des personnes soumises à déclaration d'intérêts et de déclaration situation patrimoniale. Il met en cohérence le champ des emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts avec celui des emplois soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale. Désormais, dès qu'un emploi sera soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale, il sera également automatiquement soumis à l'obligation de transmission d'une

déclaration d'intérêts. Ce décret procède aussi à quelques ajustements concernant les emplois soumis à des obligations déclaratives.

En application de ces dispositions, les ministères ont publié leurs nouveaux arrêtés listant les emplois soumis à déclaration d'intérêts et déclaration de situation patrimoniale. Les deux circulaires relatives à ces obligations ont été également réactualisées et accompagnées de modèle d'arrêté pour assurer la cohérence du dispositif entre les ministères.

Lutte contre la radicalisation

Le plan national de prévention de la radicalisation, présenté par le Premier ministre à l'occasion du comité interministériel de la prévention de la délinquance et de la radicalisation du 23 février 2018, comprend deux mesures (19 et 20) portant sur la prévention de la radicalisation dans les administrations et dont le suivi incombe à la DGAFP en lien avec le ministère de l'Intérieur.

La mesure 19 a pour objectif d'accompagner les ministères dans la mise en œuvre de la nouvelle version de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure (CSI) issue de la loi du 30 octobre 2017 sur la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme. Cet article étend, d'une part, le pouvoir d'enquête administrative en cours d'exercice des fonctions ou des missions en vue de vérifier si le comportement des agents publics occupant des fonctions relevant de la sécurité ou de la défense nationale demeure compatible avec ces fonctions ou missions. D'autre part, elle tire les conséquences d'une incompatibilité du comportement du fonctionnaire concerné. En cas d'incompatibilité et d'impossibilité de procéder à un changement d'affectation de l'intéressé dans d'autres fonctions, l'administration qui l'emploie prononce sa mutation dans l'intérêt du service ou procède à sa radiation des cadres, s'il fait peser une menace grave sur la sécurité publique. La mutation dans l'intérêt du service et la radiation interviennent après mise en œuvre d'une procédure contradictoire qui prévoit la consultation d'un organisme paritaire.

Cet organisme paritaire est consulté par l'employeur pour les fonctionnaires d'État (ainsi que les agents contractuels de la fonction publique d'État) qui occupent des emplois publics participant à l'exercice des missions de souveraineté de l'État ou des emplois publics relevant du domaine de la sécurité ou de la défense (article R. 114-2 du CSI).

Les articles R. 114-6-1 à R. 114-6-6 du CSI issus du décret n° 2018-141 du 27 février 2018 portant application de l'article L. 114-1 du CSI créent cet organisme paritaire chargé de donner un avis sur une décision de mutation ou de radiation d'un fonctionnaire exerçant des missions relevant de la sécurité et de la défense nationale au titre de l'article R. 114-2 du code précité, dont le changement d'affectation s'avère impossible et dont le comportement est jugé incompatible avec ses fonctions ou missions. Cette commission pourra être également consultée pour le licenciement des agents contractuels relevant de l'article R. 114-2 du CSI.

La mise en œuvre d'une procédure contradictoire vise à garantir le respect des droits de la défense des agents concernés. Présidée par un conseiller d'État, la commission a été officiellement installée le 3 juillet 2018.

La mesure 20 a pour objectif d'engager une réflexion, en lien avec les ministères concernés, pour mobiliser et compléter les instruments juridiques permettant d'écarter de ses fonctions un agent public en contact avec des publics sur lesquels il est susceptible d'avoir une influence, et dont le comportement porte atteinte aux obligations de neutralité, de respect du principe de laïcité, voire comporte des risques d'engagement dans un processus de radicalisation.

4.3 Une fonction publique fondée sur des règles de droit mieux connues et plus accessibles

La lettre mensuelle de veille juridique de la DGAFP : VIGIE

La DGAFP diffuse chaque mois une lettre d'informations juridiques relative au droit de la fonction publique. Cette lettre, publiée sur le portail de la fonction publique, est également adressée aux abonnés dont le nombre n'a cessé de croître au cours de l'année 2017 (triplement par rapport à 2015) atteignant 21 000 personnes. VIGIE est une veille juridique spécialisée dans le droit de la fonction publique dans ses trois versants : État, territorial et hospitalier. Ce lectorat est principalement constitué de gestionnaires de ressources humaines, de juristes et chargés d'études juridiques, de personnels de direction issus des trois versants de la fonction publique.

Les onze numéros mensuels de 2017 ont rassemblé l'actualité normative du mois précédent thématisée en rubriques ainsi qu'une sélection de jurisprudences en droit de la fonction publique (administrative, judiciaire occasionnellement et européenne). Ils ont recensé également les rapports, colloques, études doctrinales, commentaires et conclusions de rapporteur public intéressants la fonction publique.

Les « rencontres de VIGIE »

Les deuxièmes rencontres de VIGIE ont eu lieu, le 12 octobre 2017, au centre de conférences Pierre Mendès France des ministères économiques et financiers dans un objectif de valorisation et de diffusion du droit de la fonction publique.

Ce colloque, labellisé par l'École du management et des ressources humaines (EMRH), portait sur la discipline dans la fonction publique dans une vision englobant les trois versants de la fonction publique et s'intitulait « la discipline dans la fonction publique, quelles évolutions ? » Il a réuni de nombreux intervenants de haute qualité (professeurs de droit, avocats et conseillers d'État) ainsi que des responsables de ressources humaines représentatifs des trois versants de la fonction publique.

Participant au rayonnement juridique de la DGAFP, ce colloque a permis au public, grâce aux apports théoriques et aux échanges de points de vue d'enrichir leurs compétences et par là même d'améliorer leur pratique professionnelle. Favorisant la création d'une communauté juridique dans la sphère des ressources humaines, il a été l'occasion de rassembler des praticiens confrontés à des problématiques similaires auxquels ont pu être délivrées de bonnes pratiques en matière disciplinaire.

Publication des « grandes décisions » jurisprudentielles du droit de la fonction publique

Initiée en 2016, la DGAFP a publié cette année un ouvrage sur les jurisprudences structurantes en droit de la fonction publique, écrit en collaboration avec une équipe de contributeurs-rédacteurs, dont deux contributeurs en chef, issus du Conseil d'État.

Constatant la part significative de l'œuvre prétorienne dans l'élaboration du droit de la fonction publique, une centaine de fiches thématiques ont été élaborées à partir des grandes jurisprudences en droit de la fonction publique. L'objectif de cet ouvrage est de mettre à disposition de tous, un recensement par thème des jurisprudences marquantes en droit de la fonction publique. Chaque

jurisprudence choisie est illustrée dans un commentaire citant également des jurisprudences satellites qui la mettent en œuvre ou la précisent.

L'ouvrage sera diffusé sous format papier et également sous format dématérialisé sur le portail de la fonction publique afin de permettre d'actualiser régulièrement son contenu.

4.4 Agir pour une fonction publique socialement responsable

Les labels Diversité et Égalité professionnelle : les employeurs publics s'engagent

En cohérence avec les accords et dispositifs déjà déployés pour renforcer l'exemplarité des employeurs publics et moderniser les ressources humaines dans la fonction publique, le Label Diversité et le Label Égalité professionnelle sont des leviers innovants pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Des dispositifs portés par le Gouvernement

Le 8 mars 2018, dans le cadre du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, le Gouvernement a décidé que chaque ministère s'engagerait dans la démarche de labellisation Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Précédemment, le comité interministériel « Égalité et citoyenneté » de mars 2015 demandait aux ministères d'évaluer leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité, et les invitait à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité professionnelle. Les collectivités territoriales et les établissements publics de santé sont également incités à s'insérer dans cette démarche.

Afin de faciliter une double labellisation, a été mis en place depuis 2016, le dispositif Alliance entre le label Diversité et le label Égalité. Il permet, dans un souci de simplification pour les candidats aux labels, de soumettre un seul dossier de candidature à l'Association française de normalisation (AFNOR Certification) que l'on soit candidat à l'un, l'autre ou aux deux labels, et de ne faire l'objet que d'un seul audit sur site.

La DGAFP se mobilise pour accompagner les employeurs publics : elle met notamment à la disposition des ministères un outil d'autodiagnostic leur permettant de réaliser une première évaluation de leur situation, ainsi que des ressources méthodologiques et un jeu sérieux « Vivre ensemble la diversité » qui présente des saynètes et des vidéos d'experts sur différents critères de discrimination. Par ailleurs, la DGAFP anime des réunions régulières avec les équipes projet de labellisation et a permis, avec la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) et l'institut régional d'administration de Nantes, la formation de 270 formateurs internes à la lutte contre les discriminations au sein des ministères, entre 2015 et 2018.

Une forte dynamique des employeurs publics

À ce jour, trente et une collectivités publiques ont obtenu et conservé le Label Diversité : trois départements ministériels (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la Culture), douze établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture,

4 Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents

le conseil supérieur de l'audiovisuel, sept collectivités territoriales (ville de Lyon, ville de Nantes, Nantes Métropole, ville de Dijon, son centre communal d'action sociale, Dijon Métropole et le conseil départemental de Seine-Saint-Denis), deux établissements publics de santé, trois agences régionales de santé, l'École de management de Strasbourg, et deux chambres de commerce et d'industrie.

Seize collectivités publiques ont obtenu et conservé le Label Égalité : cinq départements ministériels (les ministères économiques et financiers, le ministère de la Culture, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, les ministères sociaux et le ministère de l'Intérieur), cinq établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, le conseil supérieur de l'audiovisuel, quatre collectivités territoriales (conseil régional de Bretagne, Rennes Métropole, ville de Rennes et son centre communal d'action sociale, ville de Suresnes, ville de Dijon, son centre communal d'action sociale et Dijon Métropole) ainsi que le centre hospitalier de Thuir.

En 2018-2019, d'autres ministères vont candidater aux labels Diversité ou Égalité professionnelle : les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, le ministère des Armées, les services du Premier ministre, les ministères en charge de l'Écologie et de la Justice.

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, est coprésidé par la DGAFP et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Il vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer. Cette certification, délivrée par AFNOR Certification, reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail. Le Label Diversité concerne tous les types d'employeurs : entreprises, ministères, collectivités territoriales, établissements publics, associations, etc.

Le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en 2004 et présidé par le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), a pour objet de promouvoir l'égalité, la mixité professionnelle, l'articulation des temps de vie et la prévention des violences et du harcèlement au sein des entreprises, des associations et des administrations. Ce label est également délivré par l'AFNOR Certification.

La structure candidate est auditée par des auditeurs AFNOR, puis auditionnée par une commission présidée par l'État et comprenant les partenaires sociaux patronaux et salariés (et l'Association nationale des directeurs des ressources humaines [ANDRH] pour le Label Diversité). Les labels sont attribués pour 4 ans, avec un audit de suivi à 2 ans.

15 000 stagiaires de classe de troisième scolarisés en REP+ dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique hospitalière

Le 22 mai 2018, le président de la République s'est engagé à garantir à 30 000 collégiens de troisième issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville d'obtenir un stage soit dans le secteur privé (15 000 stages) soit dans le secteur public (15 000 stages).

Afin d'atteindre cet objectif, les services de l'État sur tout le territoire, les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux devront être en mesure de proposer, dès l'année scolaire 2018-2019, 15 000 stages aux élèves de classe de troisième, qui seront ouverts spécifiquement aux élèves scolarisés dans les collèges relevant des réseaux d'éducation prioritaire renforcée (REP+). Dans ce cadre, une bourse des stages sera mise en place dès la rentrée 2018.

Favoriser l'insertion et la promotion professionnelles des personnes en situation de handicap

Le taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés progresse à nouveau dans le secteur public. En effet, selon les déclarations effectuées par les employeurs publics, le taux s'établit en 2017 à 5,49 % pour l'ensemble de la fonction publique, ce qui représente un total de 240 691 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (4,52 % pour la fonction publique de l'État, 6,62 % pour la fonction publique territoriale et 5,55 % pour la fonction publique hospitalière). En flux annuel, ce sont 28 262 recrutements qui ont été réalisés en 2017, auxquels s'ajoutent 16 575 maintiens dans l'emploi.

Le comité interministériel du handicap (CIH) réuni pour la première fois en format strictement gouvernemental, le 20 septembre 2017, a été l'occasion de définir les grandes lignes d'une politique volontariste d'innovation sociale et d'action en faveur de l'inclusion et de l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap. Parmi les engagements pris et portant sur la fonction publique, figure l'objectif d'accueillir au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap dans le secteur public.

Dans le prolongement de ce CIH, une concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées a été ouverte, au niveau interprofessionnel, le 15 février 2018. Commune aux secteurs privé et public, cette concertation est structurée autour des deux principaux axes que constituent d'une part, la redéfinition et la simplification de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (OETH) et, d'autre part, la révision et la cohérence de l'offre de service en faveur des personnes en situation de handicap et des employeurs relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

Ce dernier axe comprend un objectif de redynamisation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Il s'agit de donner une nouvelle impulsion à la politique du handicap au sein des trois versants de la fonction publique afin que le handicap des agents publics ou de leurs proches ne soit plus un frein à la construction de leurs parcours professionnels ou à leur qualité de vie au travail.

C'est dans ce contexte qu'une concertation « fonction publique » a été lancée par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics lors de l'assemblée plénière du conseil commun de la fonction publique du 9 mars 2018.

Dans ce cadre, et à l'issue de réunions bilatérales organisées par le secrétariat d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, en vue d'échanger sur les premiers travaux engagés sur la simplification de l'OETH et de partager plus globalement les constats et les premières pistes d'action sur l'ensemble des aspects de la politique en faveur des personnes en situation de handicap, un premier groupe de travail, réunissant les représentants des organisations syndicales de la fonction publique et ceux des employeurs publics, s'est tenu le 19 mars 2018 afin, d'une part, de restituer collégialement les grandes thématiques mises en évidence lors des échanges bilatéraux et, d'autre part, de mettre au débat une première esquisse de structuration des travaux à venir. Un second groupe de travail s'est tenu le 4 mai 2018 et a porté sur la gouvernance de la politique du handicap dans la fonction publique autour de deux points : le renforcement de la mobilisation des employeurs publics sur la politique du handicap dans la fonction publique et la définition et la pérennisation de l'équilibre financier de la politique du handicap. L'objectif de ce groupe de travail était notamment de favoriser le déploiement de plans d'action en faveur des personnes en situation de handicap au sein de chaque organisme public, discuté avec les organisations syndicales, d'étudier les pistes d'amélioration des conventions signées par les employeurs publics et le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Deux autres groupes de travail se dérouleront à l'automne 2018.

Recrutement de travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'ENA

La DGAFP contribue à développer des dispositifs en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, et ce à tous les niveaux d'emplois. Après avoir recensé auprès des différents ministères les freins au recrutement de travailleurs handicapés au sein de l'encadrement supérieur, la DGAFP a élaboré un décret adaptant les dispositions du droit commun définies par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 aux particularités de ces corps. Le décret n° 2017-346 du 17 mars 2017 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'École nationale d'administration (ENA) a ainsi instauré une voie de recrutement spécifique qui s'applique aux corps des administrateurs civils, des administrateurs de la direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), des sous-préfets, des conseillers des affaires étrangères, de l'inspection générale des finances, de l'inspection générale de l'administration du ministère de l'Intérieur et de l'inspection générale des affaires sociales.

Cette voie permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés et possédant un diplôme du niveau de la licence d'être recrutées sur un contrat de 18 mois, avant une éventuelle titularisation dans le corps recruteur. Durant cette période, une formation rémunérée leur est dispensée par l'ENA à Strasbourg pendant cinq mois et comporte des modules communs avec d'autres hauts fonctionnaires recrutés dans un corps de l'encadrement supérieur, notamment les administrateurs civils venant d'être promus par la voie du « tour extérieur ». Le reste du contrat est consacré à une période de stage probatoire sur poste et, le cas échéant, à une formation ministérielle complémentaire.

En 2018, deux agents ont été recrutés par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères et le ministère de l'Action et des Comptes publics par le biais de cette voie de recrutement. Ce dispositif a vocation à être pérennisé et devrait atteindre sa vitesse de croisière en 2019, d'autres ministères souhaitant ouvrir des postes à la procédure de recrutement instaurée par le décret du 17 mars 2017.

Collecte de données sur les candidats à l'accès à la fonction publique

En 2015, le Premier ministre a confié à M. Yannick L'Horty une mission sur l'évaluation des risques de discriminations des recrutements dans les trois versants de la fonction publique. Son rapport remis le 12 juillet 2017 pointe l'hétérogénéité des données détenues par chaque organisateur de recrutements ainsi que leur manque d'archivage et de documentation conduisant à un coût élevé pour toute exploitation visant à évaluer le processus de sélection des concours et notamment sa neutralité en matière de diversité et au regard de la société civile. Il pointe également l'insuffisante description des candidats dans les données administratives actuelles pour mesurer ces phénomènes.

Les travaux menés à sa suite par la mission de M. Olivier Rousselle sur la diversité dans les écoles de service public ont conduit à l'insertion de l'article 161 dans la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté instituant la « Base concours » qui a fait l'objet du décret d'application n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours ». Il vise à organiser un recueil systématique et exhaustif des éléments permettant d'étudier, à travers des méthodes scientifiques, le processus de sélection par concours au regard de la formation des candidats ainsi que de leur environnement social ou professionnel. Le service statistique ministériel du ministère en charge de la fonction publique (DESSI) en organise le recueil et l'exploitation autour des données administratives collectées dans le cadre de l'organisation des concours et d'une enquête complémentaire auprès des candidats. Il garantit ainsi la disjonction entre les services administratifs ayant accès aux seules données administratives et les données complémentaires collectées à seule fin statistique.

La « Base concours » constituée à partir des recrutements de 2020 a vocation à favoriser, par son analyse, la compréhension des écarts entre compositions de la société civile et de la fonction publique de manière à adapter en cas de besoin les politiques de communication et de sélection (épreuves, préparation aux concours...).

4.5 Renforcer les politiques de prévention et de protection de la santé et encourager les nouvelles organisations de travail

Le renforcement des politiques de prévention et de protection de la santé

Dans la fonction publique de l'État (ce dispositif sera prochainement étendu dans les deux autres versants de la fonction publique), le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 pris en application de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation, à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique, a instauré une période de préparation au reclassement. Cette période permet à l'agent reconnu inapte à l'exercice des fonctions de son corps de pouvoir disposer d'une période, d'une durée d'un an maximum, pour découvrir de nouvelles fonctions en vue de son reclassement. Des formations et des mises en situation peuvent notamment lui être proposées et il bénéficie d'un véritable accompagnement personnalisé lors de cette transition professionnelle. Cette période fait l'objet d'un projet coconstruit par l'agent et son administration afin de répondre au plus près aux besoins de l'agent concerné et de prévenir ainsi une possible désinsertion professionnelle.

Par ailleurs, l'ordonnance du 19 janvier 2017 précitée a modifié les modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique. Initialement réservée aux situations de retour après congé de longue maladie, de longue durée ou de congé pour accident de service ou maladie professionnelle, la possibilité de travailler à temps partiel thérapeutique avait déjà été ouverte, en 2007, aux agents ayant bénéficié de six mois consécutifs de congé de maladie. Au-delà, l'ordonnance du 19 janvier 2017 introduit deux évolutions majeures : le temps partiel thérapeutique est possible sans qu'une durée minimale d'arrêt de travail soit requise et sans qu'il soit systématiquement nécessaire de recueillir l'avis du comité médical ou de la commission de réforme.

De telles dispositions confortent le principe d'une reprise des fonctions à temps partiel afin de favoriser l'amélioration de l'état de santé, de permettre une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé. Elles favorisent également le maintien dans son emploi d'un fonctionnaire dont l'état de santé nécessite, pendant une période déterminée, qu'il travaille à temps partiel même s'il n'a pas fait l'objet d'un arrêt de longue durée pour raisons de santé.

Une circulaire signée le 15 mai 2018 analyse les incidences du temps partiel thérapeutique sur la situation d'un fonctionnaire, précise comment mieux accompagner l'agent dans sa démarche de retour au travail et / ou de maintien dans l'emploi et propose une procédure aussi fluide que possible. Elle préconise notamment de mettre en place un entretien de maintien ou de retour dans l'emploi afin d'aider l'agent à anticiper sa reprise d'activité au regard de ses capacités de travail, des contraintes liées à son environnement professionnel et des exigences du service, mais aussi de l'informer de ses droits et des incidences du travail à temps partiel thérapeutique sur sa rémunération, sa situation administrative et ses droits à retraite.

La médecine de prévention a fait l'objet de travaux approfondis conduits avec des experts et des acteurs de terrain à la suite de l'annonce du ministre de l'Action et des Comptes publics, lors du

conseil commun de la fonction publique du 10 juillet 2017, qualifiant ce chantier de prioritaire. Ainsi, des pistes de travail ont été identifiées dans l'objectif d'aboutir à un dispositif de prévention plus efficace. Ces pistes de travail, à savoir la mise en place effective d'équipes pluridisciplinaires, les mutualisations des services entre employeurs et l'amélioration de l'attractivité de la fonction publique pour les professionnels de la santé au travail sont testées grâce à la mise en œuvre d'expérimentations régionales par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines. Ces expérimentations ont pour objectif d'apporter une réponse coordonnée aux besoins en médecine de prévention et de proposer une offre de service renforcée pour les agents et attractive pour les professionnels aux niveaux interministériel et interfonctions publiques.

Encourager les nouvelles organisations du travail : le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail

Les enjeux de santé au travail sont étroitement liés aux objectifs d'amélioration des conditions de travail et donc aux nouvelles organisations du travail. Au-delà des simples questions d'organisation, c'est l'amélioration de la qualité de vie au travail dans toutes ses composantes qui est doit être recherchée.

Le lien entre conditions de travail et qualité de vie au travail est fait depuis longtemps par les experts et pour initier, encourager et accompagner les démarches des employeurs publics, la DGAFP doit disposer d'informations fiables et exhaustives. C'est la raison pour laquelle en 2017 elle a mené des travaux en vue de l'amélioration des outils disponibles sur le temps de travail des agents publics. Ainsi, les indicateurs relatifs au temps de travail ont été enrichis dans le cadre des bilans sociaux. Par ailleurs, elle a rappelé dans deux circulaires du 31 mars 2017 les règles applicables en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique et l'importance du renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé. Les employeurs publics ont donc été invités à s'interroger sur les déterminants, notamment organisationnels et managériaux, des absences afin qu'ils puissent définir et mettre en œuvre une politique de prévention des absences dans le but d'améliorer les conditions de travail, vecteur le plus efficace pour lutter contre les absences au travail.

Au-delà de ces outils, la DGAFP accompagne concrètement les employeurs qui agissent pour l'amélioration des conditions de travail. Ainsi en témoigne la réussite de l'appel à projet dénommé « fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail – FIACT » piloté par la DGAFP en 2018. Les employeurs publics se sont emparés de ce fonds doté de 1 million d'euros afin de mettre en œuvre plus de 70 projets sur tout le territoire. Ces projets, concertés avec les agents publics, portent sur des domaines très diversifiés : équipement et aménagement d'espace de travail, accompagnement d'équipes, prévention des risques professionnels, prévention des addictions, prévention du risque suicidaire, bien-être au travail. Ils auront des impacts concrets sur l'amélioration des conditions de travail, la santé et la sécurité des agents et accompagnent les transformations en cours ou à venir.

À plus long terme, les défis de demain portent sur l'organisation du travail et le management au sein de la fonction publique. Le rôle du manager est crucial et les modalités de sa formation et de son recrutement doivent être revues à l'aune de ces défis. Les réflexions sur l'impact des nouvelles technologies entrent également dans le périmètre d'une démarche équilibrée de qualité de vie au travail. La généralisation des technologies numériques et l'arrivée de l'intelligence artificielle dans les administrations de l'État vont transformer le travail et son organisation. Elles requièrent la mise au point dans les services, au plus près des agents, de nouvelles modalités de travail, de management, de temps et de lieu de travail, ainsi que de nouvelles formes de relations avec le public. La mission en cours à la DGAFP relative à la mise en place du télétravail permettra de disposer d'un état des lieux utile à la mise en œuvre d'un plan d'action pour accompagner cette évolution des organisations.

4.6 Renforcer l'action sociale interministérielle au soutien de la garde d'enfants

Afin de favoriser à la fois l'égalité femmes/hommes, mais aussi l'équilibre vie privée/vie professionnelle des agents de l'État, la DGAFP met en place une politique d'action sociale ambitieuse en matière de petite enfance. Cette politique se traduit par deux mesures : le dispositif du chèque-emploi service universel (CESU) pour la garde d'enfants de zéro à six ans, qui a bénéficié en 2017 à 67 600 agents, et une politique de réservation de places en crèches, qui a bénéficié en 2017 à 2 908 enfants. La DGAFP a fait de cette dernière politique un objectif prioritaire d'aide aux fonctionnaires.

Quelques chiffres relatifs aux différents modes de garde des jeunes enfants (rapport de l'observatoire national de la petite enfance [ONPE] 2017) :

Pour l'ensemble de la population, les enfants de moins de trois ans sont majoritairement gardés par leurs parents (61 %). Environ 13 % des enfants sont gardés au sein d'un établissement d'accueil pour jeunes enfants (EAJE) et 19 % par un(e) assistant(e) maternel(le). Une étude réalisée par la DGAFP, publiée en décembre 2015 et intitulée « Les modes de garde des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique en 2013 » fait apparaître une répartition assez différente pour les agents publics et en particulier pour les agents de l'État : 19 % des enfants sont gardés en crèche, 32 % par un(e) assistant(e) maternel(le) et 47 % par leurs parents.

Par ailleurs, l'offre en accueil collectif n'est pas également répartie sur le territoire. La tension est plus ou moins forte selon les départements : vingt et un départements, dont Paris et la petite couronne, proposent entre 20 et 47 places pour 100 enfants de moins de trois ans, alors que quarante et un départements ne proposent que 5 à 13 places pour 100 enfants. Même si cette répartition de l'offre de places en crèche est à nuancer car elle ne tient pas compte des autres modes de garde, elle révèle les difficultés rencontrées par les parents qui privilégient cet accueil.

Le choix des familles en faveur d'un accueil en établissement peut s'inscrire dans un projet éducatif, mais il est également lié à la différence de coût selon les modes de garde. Pour l'ensemble des familles, le reste à charge est légèrement supérieur quand l'enfant est gardé par un(e) assistant(e) maternel(le) (1,4 euro/heure de garde par une assistant(e) maternel(le) contre 1,2 euro/heure pour une garde collective). La différence est plus marquée pour les familles disposant des plus faibles ressources : la garde en crèche revient 40 % moins chère.

Des politiques ministérielles qui enrichissent l'offre interministérielle

L'État mène une politique d'action sociale à deux niveaux : ministériel et interministériel.

Dans le cadre de leur action sociale ministérielle, neuf départements ministériels réservent des places pour le compte de leurs agents. En 2017, le volume total des berceaux réservés sur l'ensemble du territoire était de 4 002.

Ces politiques ministérielles viennent enrichir l'offre interministérielle. Pour mémoire, les bénéficiaires de l'action sociale interministérielle sont les agents rémunérés sur le budget de l'État, actifs ou retraités. Ces prestations ne bénéficient pas aux agents des autres versants de la fonction publique.

Mise en place par la DGAFP en 2009 (création de 435 berceaux), la politique de réservation interministérielle de places en crèches a connu un développement constant depuis sa création :

Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents

on atteint 1 950 berceaux en 2011, puis la progression est constante jusqu'à aujourd'hui. En 2018, ce sont plus de 3 100 places qui sont réservées sur l'ensemble du territoire.

Sur les 3 161 berceaux qui composent le parc actuel, quasiment un tiers sont situés en Ile-de-France (957). Les régions les mieux dotées sont la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Nouvelle Aquitaine et les Hauts-de-France.

Le coût de réservation des places interministérielles est très inégal selon les régions. On observe que les régions ayant renouvelé leur marché récemment bénéficient du coût le plus faible. Le marché est en pleine restructuration et les prix sont à la baisse.

Le rôle de pilotage de la DGAFP est essentiel pour la passation et l'exécution des marchés de réservation interministérielle de places en crèches, même si cette politique est mise en œuvre par les services déconcentrés sous l'autorité des préfets de région, au plus près des besoins des agents. Compte tenu des enjeux budgétaires (de 25 à 27 millions d'euros par an) et des fortes attentes sociales liées à cette prestation, la DGAFP a souhaité renforcer sa capacité de pilotage. Pour ce faire, elle a travaillé à un projet avec l'ensemble des acteurs nationaux et régionaux concernés (administrations et instances de dialogue social) afin d'harmoniser les marchés de réservation interministérielle de places en crèche. Il est demandé aux régions de renouveler les marchés en vue d'assurer une entrée des enfants dans les établissements d'accueil en septembre 2019. Les marchés seront d'une durée d'un an reconductible trois fois.

Ce projet répond pour la DGAFP à plusieurs impératifs :

- Renforcer le pilotage budgétaire et disposer d'une meilleure prévisibilité des dépenses
- Concourir à une baisse du prix de réservation pour augmenter le nombre de bénéficiaires
- Harmoniser la qualité technique et pédagogique de la prestation sur l'ensemble du territoire.

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

L'emploi public

1

1.1 L'emploi public en 2016

Amadou Yaya BA
et Jonathan DUVAL
DGAFP¹

Chiffres clés

5,48 millions
de personnes
travaillent dans
la fonction publique
au 31 décembre 2016.

Évolution des effectifs
de la fonction publique
entre fin 2015 et 2016 :

Ensemble de la FP :
+29 600 agents (+0,5 %)
FPE :
+28 700 agents (+1,2 %)
FPT :
-3 500 agents (-0,2 %)
FPH :
+4 400 agents (+0,4 %)

Évolution des effectifs
par statut en 2016 :
Fonctionnaires : -0,1 %
Contractuels : +2,8 %
Militaires : +1,7 %
Autres catégories
et statuts : +0,3 %

62 % des agents publics
sont des femmes

En 2016, le nombre d'agents de la fonction publique est de 5,48 millions hors bénéficiaires de contrats aidés. Il progresse de 0,5 %, soit une augmentation de 29 600 personnes. Les bénéficiaires de contrats aidés (189 300) sont moins nombreux qu'en 2015 (-4,2 %), ce qui porte la hausse du nombre d'agents employés dans la fonction publique à 0,4 % en les comptabilisant.

Cette année est marquée par la nette croissance de l'emploi dans la fonction publique de l'État (+1,2 %). Cette progression traduit l'effet des créations de postes dans les secteurs prioritaires de l'enseignement, de la justice et de la défense ou encore la volonté de promouvoir l'apprentissage. Toutefois, une partie de ces nouveaux agents correspond à l'entrée dans le périmètre de la fonction publique de personnes qui y exerçaient déjà des missions pour l'État l'année précédente. Le nombre d'agents dans la fonction publique hospitalière continue de croître également mais la hausse est plus modeste (+0,4 % et +0,2 % y compris bénéficiaires de contrats aidés), inférieure à la tendance des dix dernières années. Enfin, l'emploi territorial confirme sa diminution : selon que l'on prenne ou non en compte les bénéficiaires de contrats aidés, il baisse de 0,4 % ou de 0,2 %.

L'augmentation du nombre d'agents s'accompagne en revanche d'une baisse du nombre de fonctionnaires (-0,1 %), catégorie qui constitue plus de 70 % de l'emploi public. La croissance observée provient donc d'une hausse importante du nombre de contractuels qui sont 967 000 fin 2016 (+2,8 %), particulièrement dans la FPH (+3,6 %) et dans la FPE (+4,8 %), mais également d'augmentation de 1,7 % du nombre de militaires qui intervient après plusieurs années de diminution.

Malgré la hausse de l'emploi public, le taux d'administration qui mesure la concentration des agents dans la population est stable à 76,3 agents en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants. La part des femmes dans l'emploi public continue d'augmenter pour atteindre 62,1 %. Quel que soit le versant ou la catégorie hiérarchique considérée, la part des femmes augmente.

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que les salariés du secteur privé (43 ans contre 41 ans en moyenne) et, à l'intérieur de la fonction publique, les fonctionnaires ont en moyenne sept ans de plus que les contractuels (plus de 45 ans en moyenne pour les premiers contre 38 ans en moyenne pour les seconds).

Enfin, la rotation du personnel s'accroît en 2016 : le nombre d'entrants (absents fin 2015 mais présents fin 2016) croît de 8,7 % tandis que le nombre de sortants (présents fin 2015 mais absents fin 2016) augmente de 2,1 %.

¹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique, département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DGAFP – Dessi).

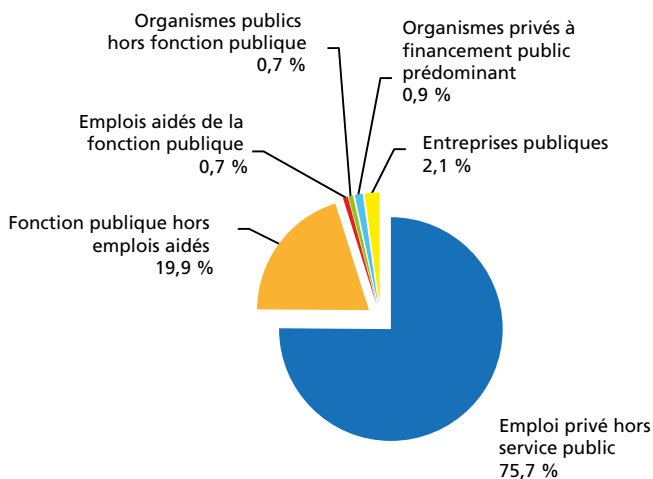
1 L'emploi public

Fin 2015, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2015, sur le territoire national (métropole + DOM²) 5,450 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 188 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, fin 2015, généralement exclus du décompte des emplois réalisés par la DGAFP.

La fonction publique représente 19,9 % 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**).

Figure V 1-1 Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015 (métropole + DOM)
[en %]



Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière = métropole + DOM (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 6,070 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2015.

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.

Fin 2016, la fonction publique compte 5,48 millions d'agents

Fin 2016, en France métropolitaine et dans les DOM hors Mayotte, la fonction publique compte 5,48 millions d'agents (**Figure V 1-2**). La fonction publique de l'État (FPE) compte 2,43 millions d'agents soit, 44,3 % de l'effectif total, au sein des ministères et des établissements publics administratifs (EPA) nationaux. La fonction publique territoriale (FPT) composée des collectivités territoriales et des EPA locaux compte quant à elle 1,89 million d'agents (34,4 % de l'ensemble des agents publics). Enfin 1,17 million d'agents travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH). Par ailleurs, la fonction publique emploie à cette même date 189 300 bénéficiaires de contrats aidés, généralement exclus des effectifs d'agents publics produits par la DGAFP. Un peu moins de la moitié d'entre eux (48,3 %) travaillent dans la FPT et 40,3 % dans la FPE.

Figure V 1-2 : Effectifs physiques en nombre d'agents, en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2016

	Effectifs physiques au 31 décembre 2016 ⁽¹⁾		ETP au 31 décembre 2016 ⁽¹⁾	EQTP annualisé en 2016 ⁽²⁾
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 426 692	15,6	2 301 150	2 310 956
Fonction publique territoriale	1 885 820	26,3	1 709 566	1 761 828
Fonction publique hospitalière	1 167 690	23,0	1 082 630	1 088 244
Ensemble de la fonction publique	5 480 202	20,8	5 093 345	5 161 028

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(2) Champ : Postes actifs dans l'année, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Un cinquième des agents ne travaillent pas à temps complet fin 2016, soit parce qu'ils travaillent à temps partiel, soit parce que la durée maximale de travail hebdomadaire offerte par leur employeur est inférieure à la durée légale du travail. Dans ce dernier cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique, mais également à des fonctionnaires dans la seule FPT. Par la suite, on parle indistinctement de travail à temps partiel pour les deux situations. La proportion d'agents qui travaillent à temps partiel dans la FPT fin 2016 est de 26,3 %, soit plus de 3 points supérieure à celle observée dans la FPH (23,0 %) et plus de 10 points supérieure à celle observée dans la FPE (15,6 %). Les effectifs de fin d'année en équivalent temps plein (ETP) c'est-à-dire comptés au prorata de leur quotité de travail s'élèvent à 5,10 millions en équivalent temps plein (ETP) fin 2016, dont 2,3 millions dans la FPE (45,2 %), 1,71 million dans la FPT (33,6 %) et 1,08 million dans la FPH (21,4 %).

Au-delà de la comptabilisation des seuls effectifs présents en fin d'année, le volume annuel de travail (EQTP) prend en compte au prorata de la durée d'emploi les agents présents au cours de l'année. Il s'établit à 5,16 millions d'EQTP, en hausse de 0,3 % par rapport à 2015. La part de la FPE y est légèrement plus élevée qu'en fin d'année (44,7 % soit 0,4 point de plus) tandis qu'elle est légèrement moins élevée dans la FPT (34,1 %, soit 0,3 point de moins).

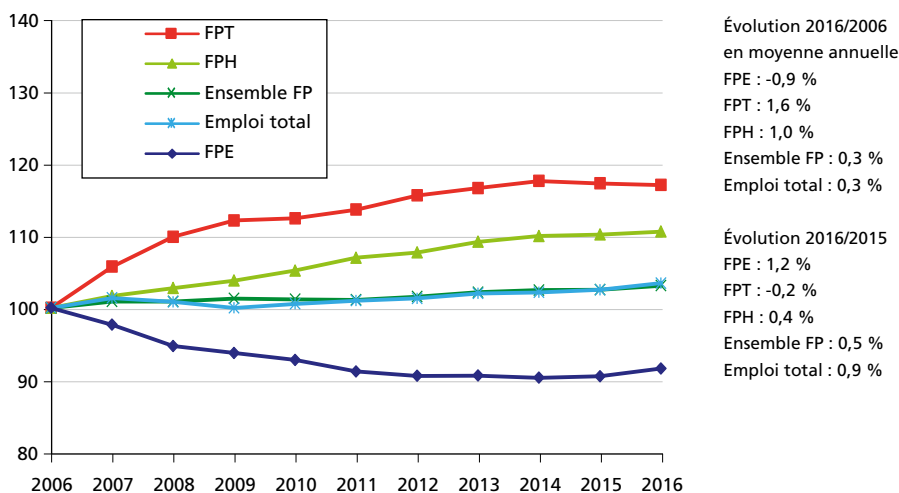
1 L'emploi public

L'emploi public augmente de 0,5 % fin 2016

Hors contrats aidés, le nombre d'agents publics augmente de 0,5 % entre fin 2015 et fin 2016, soit une augmentation supérieure de 0,2 point à l'évolution moyenne annuelle de l'emploi public depuis 2006 (Figure V 1-3). Pendant cette même période, le nombre de personnes en emploi en France (salariés et non-salariés) des secteurs public et privé augmente de 0,9 %, une croissance également supérieure à la tendance observée depuis 2006 (+0,3 % par an en moyenne). Pour la première fois depuis 2012 et la création des contrats d'avenir, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue en 2016 (-4,2 %). Ainsi, y compris les bénéficiaires de ces contrats, le nombre d'agents employés dans la fonction publique augmente de 0,4 %.

La proportion d'agents à temps partiel en fin d'année a progressé de 15,2 %, fin 2015, à 15,6 % dans la FPE et globalement de 20,6 % à 20,8 % dans l'ensemble de la fonction publique. En conséquence les effectifs de fin d'année en ETP ont augmenté légèrement moins (+0,4 %) que les effectifs en personnes physiques. Quant au volume d'emploi entre 2015 et 2016, il s'accroît de 0,2 %.

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2006
[base 100 au 31 décembre 2005]



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

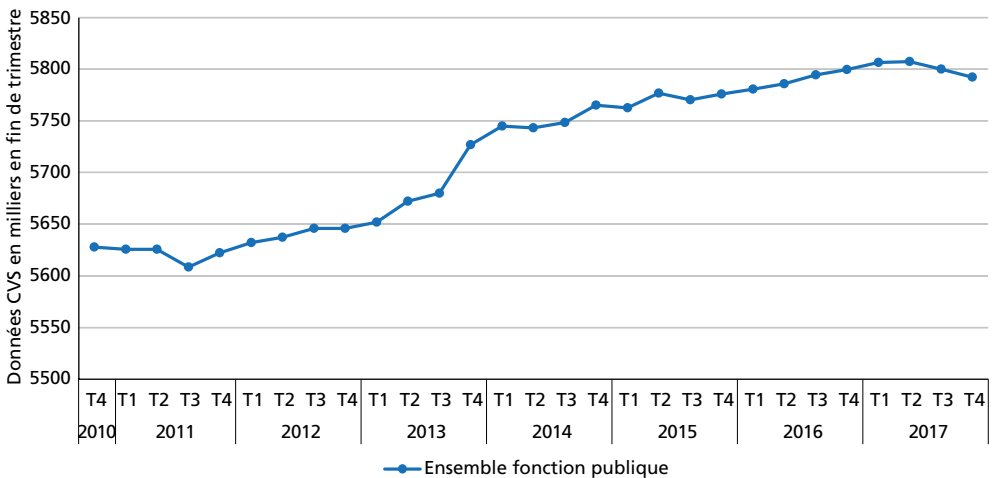
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

Encadré 1 : les premières estimations d'emploi pour 2017

D'après l'estimation de l'évolution de l'emploi trimestrielle publiée par l'Insee, l'emploi dans la fonction publique enregistre une baisse au quatrième trimestre 2017 de 7 600 emplois après une baisse de 7 400 emplois au 3^{ème} trimestre. L'emploi dans la fonction publique avait augmenté au 1^{er} semestre de 9 000. Au total, l'emploi dans la fonction publique reculerait entre fin 2016 et fin 2017 de 7 300 emplois (soit -0,1 %).

Figure V 1.E1-1 : Évolution de l'emploi dans la fonction publique



Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acooss-Urssaf, Dares, Insee.

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus.

Données corrigées des variations saisonnières en fin de trimestre ; niveaux d'emploi.

Cette baisse est entièrement due au recul des emplois aidés.

La fonction publique compte 128 800 bénéficiaires de contrats aidés à la fin du quatrième trimestre 2017. Le nombre de bénéficiaires baisse de 15,7 % (soit 24 000 contrats en moins) dans l'ensemble de la fonction publique par rapport au trimestre précédent. Par rapport à la fin du quatrième trimestre 2016, le nombre de contrats aidés dans l'ensemble de la fonction publique diminue considérablement de 56 600, soit une baisse de 31 %. Sur la même période, les effectifs diminuent dans chacun des trois versants de la fonction publique : La baisse la plus importante est enregistrée dans la FPH (-36,9 %), leur nombre diminue respectivement de 27,3 % et de 31,9 % dans la FPE et dans la FPT.

Figure V 1.E1-2 : Nombre de contrats aidés par employeur et par nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique

	Effectifs au quatrième trimestre 2017			Évolution par rapport au même trimestre de l'année précédente
	CUI-CAE	Emploi d'avenir	Total	
Fonction publique de l'État	55 793	364	56 157	-27,3
dont EPLE	51 816	75	51 891	-27,3
Fonction publique territoriale	42 962	16 316	59 278	-31,9
dont Secteur Communal ⁽¹⁾	38 413	14 519	52 932	-32,6
Fonction publique hospitalière	9 374	3 979	13 353	-36,9
Ensemble de la fonction publique	108 125	20 659	128 788	-30,5

Sources : ASP, Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, situé en métropole et DOM (Hors Mayotte). Hors COM et étranger.

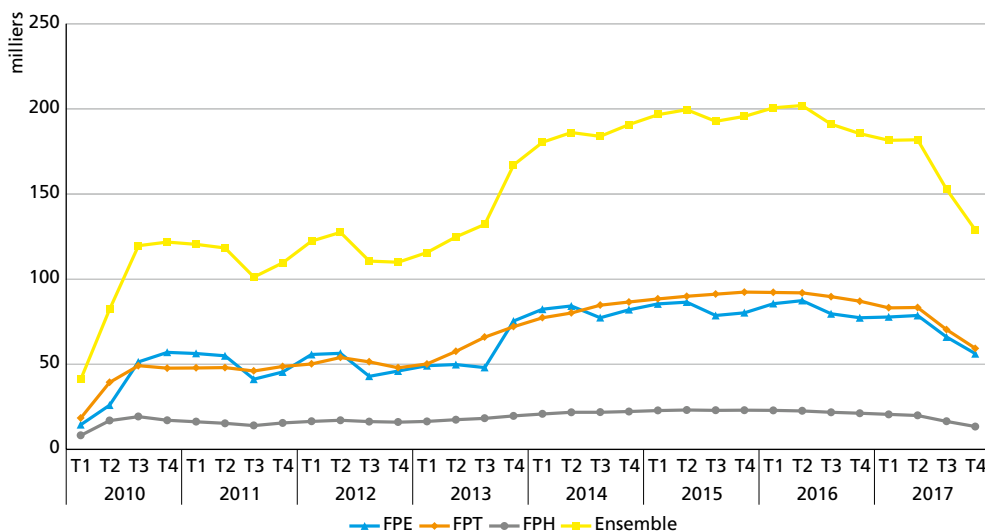
Type de données : Trimestrielles, Bénéficiaires au 31 décembre 2017

(1) regroupe les communes, les établissements communaux et intercommunaux.

1 L'emploi public

Hors contrats aidés, l'emploi public tous versants confondus serait en hausse en 2017 et son évolution serait donc de +0,7% entre fin 2016 et fin 2017.

Figure V 1.EI-3 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés par versant et employeur en fin de trimestre depuis 2010



Source : ASP, Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ: Emplois principaux, situé en métropole et DOM (Hors Mayotte). Hors COM et étranger.

Type de données : données trimestrielles.

Versant par versant, les évolutions sont très différentes. En 2016, les renversements d'évolution par rapport à la tendance dans la FPE et la FPT se confirment et s'accroissent. Pour la deuxième année consécutive, l'emploi progresse dans la FPE alors qu'il n'avait cessé de baisser depuis 2003, et le nombre d'agents territoriaux diminue. Ces évolutions vont dans le sens inverse des évolutions annuelles moyennes de l'emploi dans ces versants depuis 2006 (-0,9 % dans la FPE et +1,6 % dans la FPT et respectivement -0,3 % et +0,8 % hors transferts de la FPE vers la FPT pendant la période).

Dans la FPE, après une première augmentation en 2015, l'emploi public accélère

De 2005 à 2014, le nombre d'agents dans la FPE n'a cessé chaque année de diminuer sous les effets conjoints de suppressions de postes ou de transferts vers la FPT liés notamment à la décentralisation. Sur cette période, les effectifs ont diminué de 266 000 dont 135 000 au titre des transferts vers la FPT. En effectifs physiques, la part de la FPE dans l'ensemble de la fonction publique a fortement diminué sur la période passant de plus de la moitié en 2005 à 43,9 % en 2014. En 2015, les effectifs de la FPE progressaient de 5 500 postes (+0,2 %). En 2016, cette croissance se confirme et s'amplifie. Hors bénéficiaires de contrats aidés, le nombre d'agents de l'État augmente de 1,2 % soit 28 700 postes supplémentaires (Figure V 1-4).

L'emploi progresse en 2016 aussi bien dans les ministères que dans les EPA, mais c'est dans les ministères que la croissance est la plus dynamique (+1,4 % contre +0,5 %). Par conséquent la part des EPA dans le versant diminue légèrement, de 0,1 point, à 20,1 %. Cette baisse vient interrompre une série de dix années d'augmentation qui a vu passer la part de l'emploi des EPA dans la FPE de 8,9 % en 2005 à 20,2 % en 2015. Les trois quarts de ce changement de structure s'expliquent par l'augmentation du poids des EPA dans les ministères de l'enseignement à la suite de la loi d'autonomie des universités. Hors universités, la part des EPA s'accroît de 2,8 points durant ces dix années.

On comptabilise par ailleurs 76 400 bénéficiaires d'emploi aidé dans le versant. Plus de 90 % d'entre eux sont employés par des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), c'est-à-dire un collège ou un lycée. Leur nombre est en baisse de 3,9 % en 2016 et la croissance de l'emploi dans le versant y compris ces contrats s'établit à +1,0 %.

La croissance de l'emploi dans la FPE en 2016 est due à l'actualisation de la loi de programmation militaire et aux programmes de créations de postes dans les secteurs prioritaires affichés dans le projet de loi de finances (PLF) : l'enseignement, la sécurité et la justice. Ces créations de postes ne sont pas entièrement compensées par des suppressions de postes dans les autres ministères.

Avec 20 500 postes supplémentaires (+1,5 %), le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et les EPA sous sa tutelle contribuent pour plus de 70 % à la hausse de l'emploi dans la FPE. Les créations de postes inscrites au projet de loi de finances (PLF) pour mettre en œuvre la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République se traduisent par une augmentation de 4 200 enseignants dans le premier degré dont 700 contractuels et de 2 800 enseignants dans le second degré dont près de 2 000 contractuels. Les effectifs augmentent également dans l'enseignement supérieur avec notamment 1 600 postes supplémentaires au sein des universités et dans l'enseignement privé sous contrat avec 900 enseignants de plus qu'en 2015. Par ailleurs, dans le sillage du plan de relance de l'apprentissage dans la FPE et du remplacement des contrats d'avenir professeur par le dispositif étudiant apprenti professeur, le nombre d'apprentis augmente (+1 900). Enfin, le nombre d'assistants d'éducation est en forte hausse (+11 000), une partie de cette hausse résultant de la transformation de contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH). Ces requalifications tempèrent la croissance de l'emploi dans le ministère et ses EPA, qui s'établit à 1,1 % lorsque les bénéficiaires de contrats aidés sont pris en compte.

1 L'emploi public

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État de 2015 à 2016

	Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015		Évolution moyenne annuelle entre 2006 et 2016	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ensemble FPE	2 426 692	100,0	1,2		-0,9	
Ensemble des ministères	1 939 995	79,9	1,4	+0,1	-2,0	-1,0
Ensemble des EPA	486 697	20,1	0,5	-0,1	6,1	+1,0
<i>dont</i>						
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 363 500	56,2	1,5	+0,2	-0,7	+0,1
<i>dont ministère</i>	1 029 249	42,4	1,8	+0,2	-2,2	-0,6
<i>dont EPA</i>	334 251	13,8	0,8	-0,1	7,3	+0,8
Justice	86 763	3,6	7,6	+0,2	1,4	+0,1
<i>dont ministère</i>	85 880	3,5	7,6	+0,2	1,5	+0,1
<i>dont EPA</i>	883	0,0	2,8	+0,0	-4,2	-0,0
Culture et Communication	25 470	1,1	-0,4	-0,0	-0,0	+0,0
<i>dont ministère</i>	11 302	0,5	0,9	+0,0	-2,2	-0,0
<i>dont EPA</i>	14 168	0,6	-1,4	-0,0	2,1	+0,0
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	74 346	3,1	-2,9	-0,1	-4,9	-0,2
<i>dont ministères</i>	52 509	2,2	-2,7	-0,1	-7,2	-0,2
<i>dont EPA</i>	21 837	0,9	-3,3	-0,0	6,7	+0,0
Défense	270 807	11,2	1,4	+0,0	-4,5	-0,5
<i>dont ministère</i>	262 560	10,8	1,4	+0,0	-4,6	-0,5
<i>dont EPA</i>	8 247	0,3	-0,5	-0,0	1,1	+0,0
Ministères économiques et financiers	156 325	6,4	-1,5	-0,2	-2,1	-0,1
<i>dont ministères</i>	144 322	6,0	-1,6	-0,2	-2,3	-0,1
<i>dont EPA</i>	12 003	0,5	0,2	-0,0	1,5	+0,0
Intérieur et Outre-mer	289 826	11,9	0,6	-0,1	3,8	+0,4
<i>dont ministères</i>	287 169	11,8	0,4	-0,1	3,7	+0,4
<i>dont EPA</i>	2 657	0,1	17,5	+0,0	38,0	+0,0
Ministères sociaux	99 301	4,1	-0,2	-0,1	1,9	+0,1
<i>dont ministères</i>	20 137	0,8	-1,6	-0,0	-5,6	-0,1
<i>dont EPA</i>	79 164	3,3	0,2	-0,0	5,4	0,2

Sources : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Au 31 décembre 2016, on compte 52 509 agents au ministère de l'Écologie (hors EPA), soit 2,2 % des effectifs de la FPE à cette date. Cet effectif est en baisse de 2,7 % par rapport au 31 décembre 2015 (-7,2 % de baisse moyenne par an depuis 2006) et la part des agents de la FPE en poste au ministère de l'Écologie a baissé de 0,1 point de pourcentage en un an (-0,2 point de pourcentage en moyenne annuelle depuis 2006).

Les effectifs du ministère de la Justice augmentent de 7,6 % en 2016 (+6 100). Cette forte hausse contribue pour plus d'un cinquième à la hausse globale des effectifs dans le versant. Une partie de cette augmentation correspond aux créations de postes décidées dans le PLF pour l'administration pénitentiaire ou au sein du programme justice judiciaire. L'autre partie découle de la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public (COSP), et en conséquence de leur comptabilisation parmi les agents du ministère, de personnes qui participaient déjà sous forme de prestations à ses missions (des traducteurs interprètes, par exemple). Bien que le nombre exact de ces requalifications ne soit pas connu, les données issues du système d'information sur les agents du service public (Siasp) permettent d'estimer qu'elles expliquent au moins la moitié de la croissance de l'emploi dans le ministère.

On compte 1 600 agents supplémentaires dans les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer, soit une hausse de 0,6 %. Les effectifs de la Police et de la Gendarmerie nationale ont notamment crû d'environ 2 100 postes à la suite du plan de lutte anti-terrorisme et du pacte de sécurité adopté après les attentats de novembre 2015 ainsi que du plan de lutte contre l'immigration clandestine. Le ministère reçoit également une centaine d'agents issus du transfert des effectifs dédiés à la sécurité routière des services déconcentrés du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie. À terme, il est inscrit dans le PLF que ce transfert devrait représenter plus de 600 EQPT. Ces créations et transferts d'emplois sont en partie compensés par la perte d'environ 1 000 postes dans le programme « administration territoriale de l'État » dont 700 sont des postes des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC) transférés aux Services du Premier ministre.

Les effectifs des Services du Premier ministre qui n'emploient que 0,5 % des agents du versant sont en forte hausse en 2016 : +13,0 % soit 1 300 agents supplémentaires. Cette augmentation s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et de leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les Sidsic représentant un total inscrit au PLF de 1 138 EQTP. Parmi eux, 700 agents étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, environ 250 l'étaient par le ministère de l'Écologie et environ 150 par le ministère de l'Agriculture.

Enfin, parmi les augmentations d'effectifs remarquables, la hausse de 1,4 % du nombre d'agents du ministère de la Défense (+3 600) met un terme à plusieurs années de baisse. Ainsi, de 2009, année de l'intégration de la Gendarmerie nationale aux effectifs du ministère de l'Intérieur, à 2015, les effectifs du ministère de la Défense ont diminué de près de 15 % et leur part dans l'ensemble du versant est passée de 12,4 % à 11,1 %. Le nombre de militaires au ministère de la Défense s'accroît en 2016 de 3 700 sous l'effet de l'actualisation en 2015 de la loi de programmation militaire 2014-2019.

Hors ces quatre ministères, le nombre d'agents de l'État diminue en 2016 (-4 500). La quasi-totalité s'explique par des baisses d'effectifs dans les ministères économiques et financiers et au ministère de l'Écologie, deux ministères déjà touchés par des réductions d'effectifs les années précédentes. Dans les ministères économiques et financiers, les réductions de postes s'élèvent à 2 300 agents (-1,5 %). Depuis 2011 et le rattachement au ministère du Travail de Pôle emploi, auparavant sous tutelle des ministères économiques et financiers, ces derniers ont vu leurs effectifs diminuer de 14 000 agents (-8,7 %) et leur poids dans l'ensemble du versant passer de 7,0 % à 6,4 %. Le ministère de l'Écologie perd quant à lui 2 200 agents en 2016, soit une baisse de 2,9 %. Cette baisse s'explique par les réductions d'emploi. Elle s'explique également par les transferts précédemment cités d'environ 350 postes vers le ministère de l'Intérieur et les Services du Premier ministre. Dans le même temps, le ministère reçoit environ 700 agents du ministère de l'Agriculture où ils exerçaient des missions environnementales dans les domaines de la police de l'eau et la biodiversité.

Encadré 2 : Le ministère des Affaires étrangères

La limitation du champ des données aux seuls agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM entraîne l'exclusion d'une partie importante des effectifs du ministère des Affaires étrangères (MAE). Ainsi, ne sont pris en compte dans les effectifs de la fonction publique au 31 décembre 2016 que 3 787 agents du MAE. Cependant dans Siasp, on compte également plus de 12 200 agents du MAE à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici, un nombre en baisse de 1,1 % par rapport à 2015.

L'emploi diminue dans la FPT pour la deuxième année consécutive

Le nombre d'agents territoriaux diminue de 0,2 % en 2016 hors contrats aidés soit une baisse de 3 500 agents (**Figure V 1-5**). Cette baisse confirme le renversement de tendance observé en 2015 avec un recul des effectifs de 0,3 %. Néanmoins, à la différence de 2015, le nombre de

1 L'emploi public

bénéficiaires de contrats aidés diminue également en 2016 (-3,8 %), si bien qu'en les prenant en compte, l'emploi territorial baisse de 0,4 %.

Les effectifs diminuent dans les collectivités territoriales (-0,9 %). En particulier, ils baissent de 1,0 % dans les communes, de 2,5 % dans les départements mais augmentent de 5,4 % dans les régions. Ils progressent en revanche dans les EPA locaux (+1,9 %), en particulier dans les établissements intercommunaux (+4,1 %) qui réunissent en 2016 près de 16 % des agents du versant. En conséquence le poids des collectivités territoriales dans la FPT se réduit de 0,6 point à 73,3 %.

Ces évolutions diverses sont en partie les conséquences des nombreux regroupements ou réorganisations qui ont eu lieu en 2016. Ainsi, au sein même des collectivités territoriales au sens strict, la hausse du nombre d'agents dans les régions (+5,4 %) et la baisse dans les départements (-2,5 %) sont liées. Avec la création des collectivités uniques de Guyane et de Martinique (6 800 agents fin 2016) issues de la fusion des régions et des départements en janvier 2016, les effectifs de ces derniers sont entièrement comptabilisés avec ceux des régions. À champ constant, en considérant ces fusions comme déjà effectives en 2015, les effectifs des départements auraient diminué de 0,8 % et ceux des régions diminué de 0,5 %.

Au sein du bloc communal, le nombre d'agents diminue (-10 300) dans les communes, mais parmi les personnes qui y étaient employées en 2015, 12 100 travaillent au sein d'un établissement intercommunal en 2016 dont 5 000 dans une communauté d'agglomération, 4 000 dans une métropole dont 3 100 dans les seules métropoles de Bordeaux, Toulouse, Montpellier ou de Nantes, ou encore 2 700 dans une communauté de communes. Au total, les effectifs du secteur communal qui regroupe communes, établissements communaux et intercommunaux sont stables en 2016 et son poids dans l'ensemble du versant augmente de 0,1 point à 76,8 %.

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale de 2006 à 2016

	Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015		Évolution moyenne annuelle entre 2006 et 2016	
	Effectifs	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Communes*	1 011 514	53,6	-1,0	-0,5	0,1	-0,8
Départements	284 323	15,1	-2,5	-0,4	3,3	0,2
Régions	86 330	4,6	5,4	0,3	14,6	0,3
Ensemble des collectivités territoriales	1 382 167	73,3	-0,9	-0,6	1,2	-0,3
Établissements communaux*	128 623	6,8	-1,7	-0,1	1,3	0,0
Établissements intercommunaux*	299 770	15,9	4,1	0,7	4,6	0,4
Établissement départementaux	66 838	3,5	-0,3	0,0	0,9	0,0
Autres EPA locaux*	8 422	0,5	2,9	0,0	-8,2	-0,1
Ensemble des EPA locaux	503 653	26,7	1,9	0,6	2,7	0,3
Total FPT	1 885 820	100,0	-0,2		1,6	0,0
<i>dont secteur communal⁽¹⁾</i>	<i>1 448 329</i>	<i>76,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,9</i>	<i>-0,5</i>

Sources : Colter, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 EPA 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.

Lecture : Au 31 décembre 2016, on compte 1 011 514 agents dans les communes soit 53,6 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en baisse de 1,0 % par rapport au 31 décembre 2015 (en moyenne +0,1 % d'augmentation par an depuis 2006). La part des agents de la FPT en poste dans les départements diminue de 0,5 point en un an (-0,8 point en moyenne par an depuis 2006).

Dans la FPH, la croissance de l'emploi est inférieure à celle des dix dernières années

Fin 2016, les effectifs de la FPH sont en hausse de 0,4 % (**Figure V 1-6**) par rapport à fin 2015 (+4 400 agents). Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en baisse de 7,5 % à 21 600, si bien qu'en les prenant en compte, la croissance de l'emploi hospitalier n'est plus que de 0,2 %. Bien que supérieure à la croissance observée en 2015 (+0,2 % hors contrats aidés), la hausse des effectifs reste bien en deçà de la croissance moyenne observée ces dix dernières années (+1,0 % en moyenne de 2006 à 2016).

L'emploi est quasi stable dans les hôpitaux publics (+0,1 %). Ceux-ci réunissent près de neuf agents de la FPH sur dix mais cette part est en diminution de 0,2 point, évolution proche de la tendance observée depuis dix ans (-0,3 point en moyenne par an). Au sein des hôpitaux, le nombre de médecins et internes augmente de 0,5 % mais cette croissance est plus de trois fois inférieure à la tendance des dix dernières années (+1,8 % en moyenne par an). Dans le détail, c'est le nombre d'internes qui augmente (+1,8 %) quand le nombre de médecins reste stable. La croissance de l'emploi dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) continue d'être dynamique (+2,3 %) mais elle est près de deux fois inférieure à la croissance moyenne annuelle observée entre 2006 et 2016 (+4,4 %). La part de ceux-ci dans l'effectif total de la FPH a gagné 2,4 points en dix ans passant de 6,1 % à 8,5 % fin 2016. Enfin, ce sont les effectifs des autres établissements médico-sociaux qui augmentent le plus (+3,0 %), davantage que leur croissance tendancielle (en moyenne +2,1 % par an depuis 2006).

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière de 2006 à 2016

	Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2006 et 2016	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux*	1 027 513	88,0	0,1	-0,2	0,7	-0,3
Médecins	117 414	10,1	0,5	0,0	1,8	0,1
Personnel non médical	910 099	77,9	0,0	-0,3	0,6	-0,3
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	99 611	8,5	2,3	0,2	4,4	0,2
Autres établissements médico-sociaux	40 566	3,5	3,0	0,1	2,1	0,0
Total fonction publique hospitalière	1 167 690	100,0	0,4		1,0	

Sources : Enquête SAE, Drees ; DADS, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Lecture : Au 31 décembre 2016, on compte 1 027 513 agents dans les hôpitaux, soit 88,0 % des effectifs de la FPH à cette date. Cet effectif augmente de 0,1 % par rapport au 31 décembre 2015. La part des agents des hôpitaux dans l'ensemble de la FPH diminue de 0,2 point par rapport à fin 2015. En moyenne chaque année depuis 2006, le nombre d'agents dans les hôpitaux a augmenté de 0,7 % et leur part dans l'ensemble de la FPH a diminué de 0,3 point.

Hors médecins, c'est dans la filière « soignante » que se concentrent 3 200 des 3 800 emplois supplémentaires dans le versant dont notamment près de 1 100 infirmiers supplémentaires. La filière « socio-éducative » est également marquée par un accroissement de ses effectifs (+500). Enfin, le nombre d'agents dans la filière « administrative » reste stable.

1 L'emploi public

La hausse du nombre d'agents publics s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires

L'augmentation de l'emploi public en 2016 est caractérisée par une hausse de l'ensemble des catégories statutaires à l'exception des fonctionnaires. Si le nombre de ces derniers est en hausse de 0,2 % dans la FPE (**Figure V 1-7**), il diminue d'autant dans la FPT et de 0,4 % dans la FPH. Leur part dans l'ensemble de la fonction publique diminue de 0,4 point pour s'établir à 70,2 %.

Dans la FPE, sous l'effet des créations de postes, le nombre de fonctionnaires augmente globalement de 3 400 mais leur part dans l'ensemble du versant diminue néanmoins de 0,6 point. On en compte 4 400 de plus au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dont 4 200 enseignants. Ils sont également plus nombreux au ministère de la Justice (+1 200 dont 400 personnes supplémentaires dans le corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire) et au ministère de l'Intérieur (+1 100 fonctionnaires et en particulier +1 800 dans les corps d'encadrement et d'application de la Police nationale) malgré le transfert de 800 fonctionnaires aux Services du Premier ministre. À l'inverse, les ministères économiques et financiers perdent 2 500 postes de fonctionnaires. Dans la FPH, la part des fonctionnaires diminue également de 0,6 point. Leur nombre baisse de 3 400 dans l'ensemble du versant. S'il baisse de 4 800 dans les hôpitaux, il augmente en revanche de près de 900 dans les EHPA et de 500 dans les autres établissements médico-sociaux. Enfin dans la FPT, le nombre de fonctionnaires baisse de 3 100 mais leur poids dans l'ensemble du versant reste stable.

Le nombre de contractuels augmente fortement en 2016. Il s'accroît en particulier de 4,8 % dans la FPE et de 3,6 % dans la FPH. La hausse est plus mesurée dans la FPT (+0,2 %). Le poids des contractuels progresse de 0,4 point (17,6 % de l'effectif total de la fonction publique) suivant ainsi la tendance observée depuis 2006 (en moyenne +0,3 point de plus par an). Dans la FPE, l'augmentation du nombre de contractuels au ministère de l'Éducation (+13 300) et au ministère de la Justice (+4 800) explique en grande partie la hausse de 4,8 % dans l'ensemble du versant. Au ministère de l'Éducation nationale, on compte en particulier 3 300 professeurs contractuels du 1^{er} et du 2nd degré supplémentaires et environ 11 000 assistants d'éducation et AESH de plus qu'en 2015. Une partie d'entre eux étaient déjà employés sur des fonctions identiques l'année précédente comme bénéficiaires de contrats aidés : le PLF prévoyait en effet un nombre de transformations de contrats aidés en contractuels équivalent à 6 400 ETP à la rentrée 2016 et en prévoit autant à la rentrée 2017. Au ministère de la Justice, les nouveaux collaborateurs occasionnels du service public, comptabilisés comme contractuels, expliquent la hausse. Dans la FPH, le poids des contractuels augmente de 0,6 point à 18,2 %. Ils sont 7 400 de plus qu'en 2015. À l'hôpital, leur hausse (+5 300) fait plus que compenser la baisse du nombre de fonctionnaires. On observe également une hausse dans les EHPA (+1 400) et les autres établissements médico-sociaux (+600). Plus spécifiquement, la hausse du nombre d'infirmiers dans le versant (+1 100 soit +0,4 %) découle de la combinaison d'une baisse de 1 300 du nombre d'infirmiers fonctionnaires et d'une hausse de 2 400 du nombre d'infirmiers contractuels.

Encadré 3 : Les contractuels à partir de l'enquête Emploi

L'enquête Emploi de l'Insee permet d'identifier les caractéristiques des contractuels qui ne figurent pas dans Siasp, lequel repose sur des données administratives.

Dans la fonction publique, 54 % des contractuels sont en contrat à durée déterminée

En 2016, 46 % des contractuels ont un contrat à durée indéterminée (CDI) et 54 % un contrat à durée déterminée (CDD). Une très large majorité des contractuels en CDD ont un contrat de courte durée : 70 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an et seuls 9 % ont un contrat de plus de trois ans.

Par versant, la FPE emploie davantage de CDI (55 %) et la durée des CDD y est supérieure à celle dans les autres versants : 59 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 15 % un contrat de plus de trois ans.

Figure V 1.E3-1 : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2016

En %	Répartition CDI / CDD		Répartition des CDD par durée		
	CDI	CDD	CDD < 1 an	CDD 1 à 3 ans	CDD > 3 ans
Fonction publique de l'État	54,5	45	59,3	26	14,7
Fonction publique territoriale	33,7	65,4	72,9	21,2	5,9
Fonction publique hospitalière	46,6	52,6	85,4	11,3	3,3
Ensemble de la fonction publique	45,5	53,8	70,2	21,2	8,7

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, agents de la fonction publique. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 53,8 % sont en CDD en 2016.

Depuis 2013, la part des CDD augmente chaque année dans la FPT et a reculé dans la FPE et dans la FPH. La part des CDD de plus de 3 ans s'est accrue dans chacun des trois versants.

Un contractuel en CDD sur cinq souhaite changer d'emploi

En 2016, 16 % des contractuels déclarent souhaiter avoir un emploi en plus ou en remplacement de leur travail actuel. Cette part est de 21 % pour les seuls salariés en contrat à durée déterminée et atteint 23 % pour les contractuels dont la durée du contrat est inférieure à un an ou supérieure à trois ans. Avoir des revenus plus conséquents et un emploi stable sont les deux raisons les plus fréquemment évoquées par les contractuels en CDD (respectivement 26 % et 24 %).

En revanche, la proportion de contractuels en CDI souhaitant avoir un autre emploi est beaucoup plus faible (9 %) et s'approche de celle des fonctionnaires (6 %). Comme les fonctionnaires et dans des proportions quasi identiques, les deux principales raisons données sont le désir d'augmenter ses revenus (32 %) et d'avoir un emploi plus intéressant (14 %).

La même tendance est observée dans le privé où 11 % des salariés en CDI souhaitent changer d'emploi contre 26 % des salariés en CDD.

1 L'emploi public

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2006 et 2016

	Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015		Évolution annuelle moyenne entre 2006 et 2016	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE						
Fonctionnaires	1 545 827	63,7	0,2	-0,6	-1,5	-0,4
Contractuels	397 125	16,4	4,8	0,6	2,4	0,5
Militaires	305 410	12,6	1,7	0,1	-1,3	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	178 330	7,3	1,1	0,0	-1,1	0,0
Total	2 426 692	100,0	1,2		-0,9	
FPT						
Fonctionnaires ⁽²⁾	1 469 265	77,9	-0,2	0,0	1,9	0,2
Contractuels	356 806	18,9	0,2	0,1	0,8	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	59 749	3,2	-2,0	-0,1	-0,8	-0,1
Total	1 885 820	100,0	-0,2		1,6	
FPH						
Fonctionnaires	832 938	71,3	-0,4	-0,6	0,3	-0,6
Contractuels	212 640	18,2	3,6	0,6	4,1	0,5
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	122 112	10,5	0,4	0,0	1,8	0,1
Total	1 167 690	100,0	0,4		1,0	
Ensemble de la fonction publique						
Fonctionnaires ⁽²⁾	3 848 030	70,2	-0,1	-0,4	0,1	-0,2
Contractuels	966 571	17,6	2,8	0,4	2,1	0,3
Militaires	305 410	5,6	1,7	0,1	-1,3	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	360 191	6,6	0,3	0,0	-0,2	0,0
Total	5 480 202	100,0	0,5		0,3	

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. 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.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 1 900 sapeurs-pompiers de Marseille).

Le nombre de militaires augmente fortement dans la FPE (+1,7 %) à la suite de l'actualisation de la loi de programmation militaire. Il progresse de 1,3 % au ministère de l'Intérieur, tutelle de la Gendarmerie nationale, et de 1,9 % au ministère de la Défense. Cette hausse totale du nombre de militaires (+5 100) interrompt ainsi des années de baisse. De 2005 à 2015, leur nombre a en effet diminué, tous ministères confondus de près de 14 % (-47 000).

Enfin le nombre d'agents relevant des autres catégories et statuts augmente de 0,3 % dans l'ensemble de la fonction publique consécutivement à des hausses de 1,1 % dans la FPE et de 0,4 % dans la FPH compensées par une baisse de 2,0 % dans la FPT. Dans la FPE, avec le plan de relance de l'apprentissage adopté en 2015, le nombre d'apprentis a quasiment doublé : ils sont près de 7 000 fin 2016 (+91 % par rapport à fin 2015). On en compte environ la moitié au ministère de l'Éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et dans les EPA sous sa tutelle, 900 au ministère de la Défense et un nombre équivalent au ministère de l'Intérieur. Le nombre d'enseignants de l'enseignement privé sous contrat est également en hausse de 0,6 % (+900). À l'inverse, les effectifs d'ouvriers d'État diminuent de 2 400, particulièrement au ministère

de l'Écologie (-900 dont 600 départs vers la FPT, probablement liés au transfert d'une partie des ouvriers des parcs et jardins entamé en 2015) et au ministère de la Défense (-1 400). Dans la FPT, la baisse constatée du nombre d'agents des autres catégories et statuts s'explique par la diminution de 2,4 % du nombre d'assistants maternels (-1 200).

Encadré 4 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2017

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit 1 024 de plus qu'en 2016 (+8 %). Le nombre de nouveaux apprentis est en hausse dans les trois versants de la fonction publique, et notamment dans la fonction publique territoriale (FPT) (+647, soit +9 %) qui retrouve un niveau proche de celui de 2014. Dans la fonction publique de l'État (FPE), l'augmentation est de 5 % (+254) après les forts accroissements de 2015 et 2016 permettant ainsi d'atteindre l'objectif fixé en nombre d'apprentis. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), la hausse (+123, soit +25 %) permet de retrouver un flux de nouveaux apprentis supérieur à celui des années 2014 et 2015.

En 2017, 74 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères. Dans la FPT, les communes ont recruté six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (13 %) et les régions (7 %).

Figure V 1.E4-1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

		2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ^(p)		Évolution 2017/2016 (en %)
					Évolution par rapport au même trimestre de l'année précédente	Part (en %)	
FPE	Ministères	206	2 725	4 321	4 346	73,9	0,6
	EPA sous tutelle des ministères	594	1 007	1 305	1 535	26,1	17,6
	Total	801	3 732	5 626	5 880	100,0	4,5
FPT	Communes	4 610	3 914	4 117	4 360	58,0	5,9
	Départements	1 050	874	782	959	12,7	22,6
	Régions	473	473	411	517	6,9	25,7
	Établissements départementaux	101	102	96	116	1,5	20,6
	Établissements communaux	229	175	185	264	3,5	42,5
	Établissements intercommunaux	1 078	1 069	1 216	1 249	16,6	2,7
	Autres EPA locaux	25	30	67	58	0,8	-14,5
	Total	7 566	6 637	6 875	7 523	100,0	9,4
FPH	601	603	497	620	-	-	24,6
Ensemble FP	8 968	10 972	12 998	14 022	-	-	7,9

Sources : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-Dares. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2017, 26,1 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(p) Données provisoires.

Dans l'ensemble de cette publication, les données relatives à l'année 2017 sont considérées comme semi-définitives. Elles seront en effet révisées lors de la prochaine publication

La proportion d'agents de catégorie A augmente globalement mais diminue dans la FPE

Les catégories 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. En 2016, la fonction publique est composée de 35 % d'agents de catégorie A, de 20 % d'agents de catégorie B et de 45 % d'agents de catégorie C (**Figure V 1-8**). Cette répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant.

Ainsi, dans la FPT, plus des trois quarts (75,6 %) des agents appartiennent à la catégorie C tandis que ce n'est le cas que d'un peu moins de la moitié des agents dans la FPH (48,0 %) et de seulement un cinquième d'entre eux dans la FPE. Au sein même de la FPT, la proportion d'agents de catégorie C diffère selon la filière considérée. À l'exception des filières « médico-technique », « culturelle » et « sportive » qui réunissent seulement 5,4 % des effectifs dans la FPT, les autres filières sont composées en majorité d'agents de catégorie C. En particulier, dans la filière « technique » (44,6 % des agents de la FPT), neuf agents sur dix relèvent de cette catégorie hiérarchique. En 2016, la diminution du nombre d'agents observée dans le versant territorial correspond à une réduction du nombre d'agents de catégorie C (-5 200), tandis que celui d'agents de catégorie A et B augmente. En conséquence, la part des agents de catégorie C dans le versant diminue de 0,2 point, une évolution en phase avec la tendance observée ces dernières années (-1,9 point en dix ans). La part des agents de catégorie B (14,7 %) dans ce versant progresse de 0,2 point par rapport à 2015 et celle des agents de catégorie A reste stable (9,7 %).

Dans la FPE, 55,6 % des agents de l'État sont de catégorie A. Ce versant est le seul dans lequel cette catégorie hiérarchique est majoritaire. Cependant, hors enseignants, de catégorie A à plus de 99 %, la part des agents de catégorie A parmi les agents civils de la FPE ne s'élève plus qu'à 29,0 % en 2016, en baisse de 0,1 point par rapport à 2015. Sur la même période, la part des agents en catégorie C progresse de 0,2 point et celle des agents en catégorie B est stable (24,4%). Ces dix dernières années, la tendance est au renforcement de la part des agents de catégorie A. En dix ans, celle-ci a augmenté de 7,4 points quand celles des agents en catégorie B et C diminuaient respectivement de 2,0 points et 5,4 points. Cette modification a principalement eu lieu pendant la première moitié de la période sous l'effet de requalifications de corps (celui des instituteurs de catégorie B en professeurs des écoles de catégorie A à partir de 1990, celui des corps d'encadrement et d'application de la police nationale de catégorie C en catégorie B à partir de 2005) et sous l'effet des transferts vers la FPT de personnels de catégorie C liés à la décentralisation (environ 130 000 agents de 2006 à 2011). Ainsi de 2006 à 2011, la part des agents de catégorie C a diminué de 5,1 points et celle des agents de catégorie B de 1,1 point au profit de celle des agents de catégorie A (+6,1 %). Depuis 2011, la tendance se poursuit à un rythme beaucoup plus lent. La part des agents de catégorie A a progressé de 1,4 point tandis que celle des agents de catégorie C est restée quasiment stable (-0,4 point).

Dans la FPH, en dix ans, la part des agents de catégorie A a augmenté de 17 points tandis que celle des agents relevant de la catégorie B a diminué d'autant. Ces évolutions s'expliquent principalement par les requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. Ainsi, alors qu'en 2011, près de 41 % des infirmiers de la FPH relevaient de la catégorie B, ils ne sont plus que 28,6 % fin 2016. Entre fin 2015 et fin 2016, la tendance générale se poursuit : la part des agents de catégorie A a augmenté de 0,6 point tandis que les proportions des agents de catégorie B et C ont baissé respectivement de 0,4 point et 0,2 point.

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique[*] des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2016

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	48,2	55,6	26,5	24,4	25,4	20,0
Agents civils	54,0	61,9	21,8	20,2	24,2	17,9
<i>dont enseignants⁽¹⁾</i>	95,6	99,2	4,4	0,8	0,0	0,0
<i>hors enseignants</i>	23,2	29,0	34,7	37,3	42,1	33,7
Militaires	12,9	12,4	54,7	53,5	32,5	34,1
Fonction publique territoriale	8,7	9,7	13,8	14,7	77,5	75,6
Fonction publique hospitalière	16,0	32,9	35,6	19,1	48,4	48,0
Total	29,4	35,0	24,0	19,9	46,6	45,1
<i>dont civils hors enseignants</i>	15,2	21,4	25,8	22,0	59,0	56,6

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs.

(*) 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 2 % des agents. Un redressement est donc effectué.

Enfin parmi les agents de catégorie A, on distingue des agents de catégorie A+ qui occupent notamment des emplois d'encadrement supérieur et de direction (définition). Fin 2016, on en compte, tous versants confondus ; environ 120 600, en baisse de 1,3 % après avoir déjà reculé de 1,6 % en 2015. Ils sont environ 500 de plus dans la FPE (+0,5 %) et en baisse d'une centaine dans la FPH. Dans la FPT, on compte environ 10 % d'agents de catégorie A+ de moins qu'en 2015 (-1 900) et en particulier 1 600 ingénieurs territoriaux en chef. Cette forte baisse s'explique probablement par des erreurs de déclaration consécutives à l'introduction de nouveaux cadres d'emploi d'ingénieurs territoriaux remplaçant les cadres d'emploi précédemment existants.

L'emploi public augmente dans toutes les régions à l'exception du Grand Est

On mesure avec le taux d'administration (définition) la concentration de l'emploi public au sein de la population. Fin 2016, comme fin 2015, on compte 76,3 agents publics en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants, hors contrats, aidés et 78,3 y compris emplois aidés. L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil hors bénéficiaires de contrats aidés pour comparer les poids relatifs de la fonction publique de plusieurs territoires données. En 2016 on compte ainsi 72,1 agents civils pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France métropolitaine et des DOM (hors Mayotte) (Figure V 1-9). Ce taux est sensiblement plus élevé dans les DOM (85,3 ETP pour 1 000 habitants), départements qui du fait de leur isolement et de leur éloignement doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. Au sein même de la France métropolitaine, le taux d'administration est plus élevé en Île-de-France (81,2 ETP pour 1 000 habitants) que dans le reste du pays (69,6 ETP pour 1 000 habitants). Cette plus forte concentration francilienne de l'emploi public s'explique par la spécificité de Paris qui concentre les services centraux des ministères, de nombreuses administrations ou encore de grands centres hospitaliers, en témoigne le taux d'administration de 140,0 ETP pour mille habitants dans la capitale. Par ailleurs, les spécificités de la ville, son pouvoir d'attraction économique et touristique entraînent des besoins en services publics plus importants.

1 L'emploi public

En dix ans, le taux d'administration civil en France métropolitaine qui était de 70,4 ETP pour 1 000 habitants en 2006 a augmenté de 1,7 point avec une forte différence d'évolution entre le taux d'administration civil en Île-de-France (-5,2 points) et en province (+2,9 points).

Figure V 1-9 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2016 en France

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	27,7	25,0	16,9	69,6
Île-de-France	40,0	27,3	13,9	81,2
dont Paris	81,5	32,8	25,7	140,0
dont autres départements d'Île-de-France	30,8	26,1	11,3	68,3
France métropolitaine	30,0	25,4	16,3	71,8
DOM	35,3	35,4	14,6	85,3
Guadeloupe	36,6	36,3	16,6	89,5
Martinique	35,9	39,6	21,7	97,2
Guyane	41,6	29,0	12,3	82,8
La Réunion	32,4	35,1	11,3	78,9
France entière	30,1	25,7	16,3	72,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

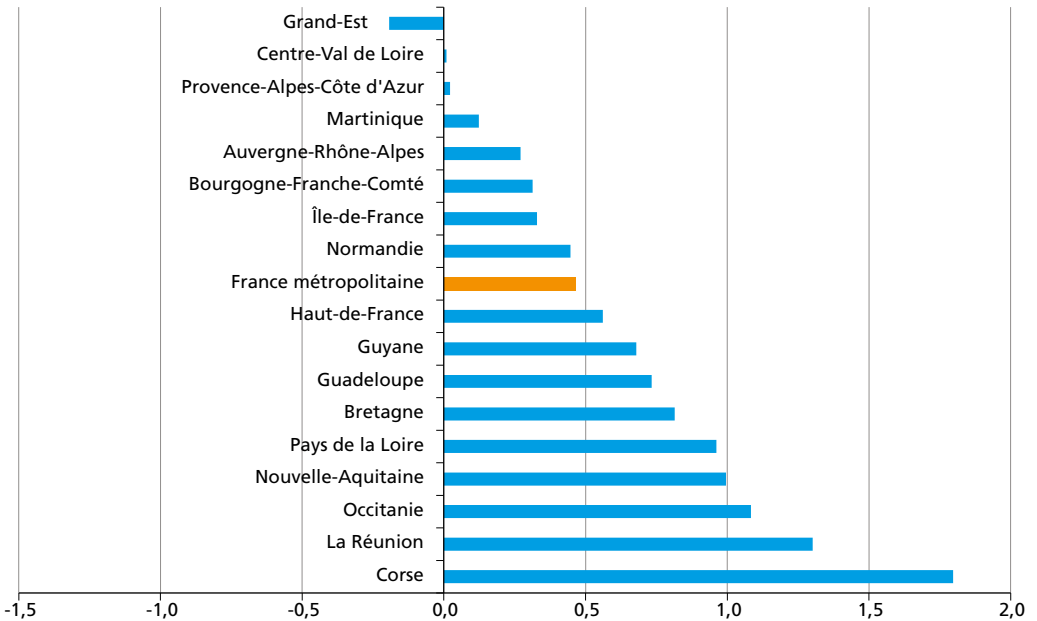
Taux d'administration : Nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.

Le nombre d'agents publics civils augmente dans l'ensemble des régions en 2016, à l'exception de la région Grand Est (**Figure V 1-10**). Dans cette région, l'emploi diminue d'environ 800 postes (-0,2 %). Il augmente dans la FPE (+100 agents) mais diminue dans les deux autres versants (-600 dans la FPT et dans -300 dans la FPH). Dans les régions Centre-Val de Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'emploi public hors militaires est stable, la diminution du nombre d'agents territoriaux compensant l'augmentation du nombre d'agents de la FPE et de la FPH.

Les régions Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie concentrent à elles seules plus de la moitié du nombre d'agents publics civils supplémentaires en 2016 avec respectivement 3 500, 4 600 et 4 800 agents civils de plus qu'en 2015. C'est en Île-de-France que le nombre d'agents civils de la FPE augmente le plus (+5 500), mais c'est également dans cette région que le nombre d'agents de la FPT diminue le plus fortement (-2 400), celui de la FPH augmentant peu (+350 postes). En Nouvelle-Aquitaine, l'augmentation est également importante dans la FPE (+4 600 postes) mais la baisse du nombre d'agents dans la FPT est d'une ampleur moindre (-200 postes). La hausse des effectifs en Occitanie est le résultat d'augmentations importantes des effectifs à la fois dans la FPE (+3 200) et dans la FPT (+1 400). Les évolutions constatées au sein d'une région ne correspondent pas nécessairement à des créations ou à des suppressions nettes d'emplois mais à des transferts depuis une autre région.

Enfin, en proportion, la Corse est la région où l'augmentation est la plus importante (+1,8 %). Cette hausse représente environ 500 postes supplémentaires, plus des deux tiers dans la FPT.

Figure V 1-10 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique de fin 2015 à fin 2016 [en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

La féminisation de l'emploi public se poursuit notamment dans l'encadrement supérieur

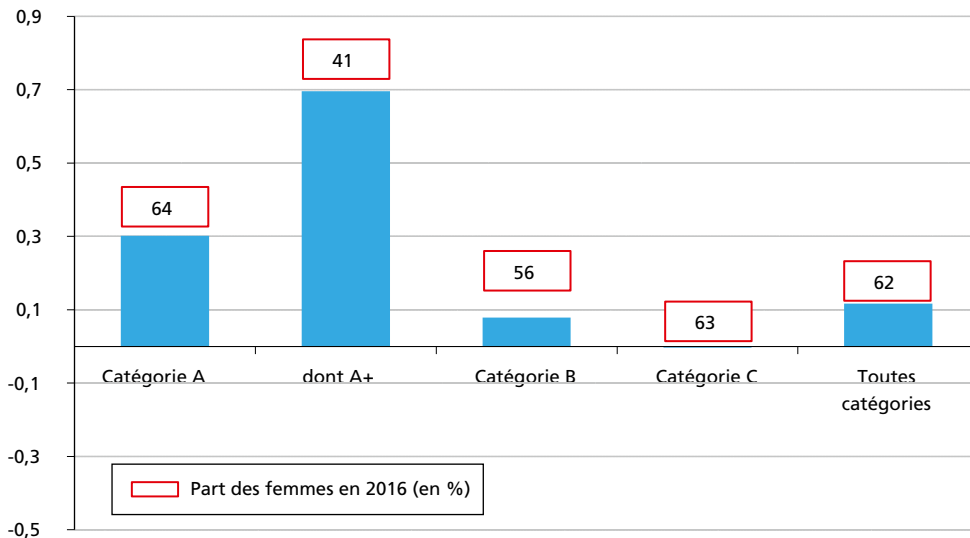
Fin 2016, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46 % des salariés du privé. La part des femmes dans la fonction publique s'accroît de 0,1 point par rapport à fin 2015. Elle augmente de 0,1 point dans la FPE (55 %, mais 61 % hors militaires) et dans la FPH (78 %) mais reste stable dans la FPT à 61 %. Dans la FPE, elle est peu différente dans les EPA (56 %) et dans les ministères (55 %). Dans la FPT et la FPH en revanche, la proportion de femmes peut varier de façon importante selon la nature de l'employeur. Ces écarts s'expliquent par des structures par filières très différentes. Ainsi dans la FPT, les établissements départementaux avec près de 59 % des agents employés dans la filière « incendie et secours » (moins de 5 % de femmes) comptent 27 % de femmes seulement. À l'inverse, la proportion de femmes atteint 88 % au sein des établissements communaux avec 57 % d'agents issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines. Dans la FPH, la proportion des femmes est de 68 % dans les autres établissements médico-sociaux dans lesquels les agents issus des deux filières les plus féminisées, les filières « administrative » et « soignante », ne représentent que 44 % de l'emploi. À l'inverse, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, ces deux filières réunissent 86 % des agents et la part des femmes est supérieure à 87 %.

1 L'emploi public

Les femmes sont majoritaires quelle que soit la catégorie hiérarchique considérée (**Figure V 1-11**). C'est parmi les agents de catégorie B qu'elles sont proportionnellement les moins nombreuses (56 % en raison du poids des militaires dans l'emploi de cette catégorie. Hors militaires, la part des femmes parmi les agents de catégorie B est de 63 %, soit une proportion proche de celle observée parmi les agents civils de catégorie A ou C (65 %). En revanche, les femmes restent minoritaires parmi les agents de catégorie A+ malgré une augmentation de 0,7 point en un an, à 41 %. Dans la FPE, on constate une augmentation de 0,9 point de la proportion de femmes dans les corps d'encadrement supérieur (de 34,1 % à 35,0 %) et dans les corps d'inspection de contrôle et d'expertise (de 57,5 % à 58,4 %). Parmi l'ensemble des catégories A+ du versant, la part des femmes augmente de 0,5 point à 39,1 %. Dans la FPH, la part des femmes dans les catégories A+ augmente de 47,3 % à 47,6 % sous l'effet d'une féminisation accrue des emplois de direction (53,0 %, +1,3 point). Enfin, dans la FPT, la part des femmes dans les catégories A+ augmente de 3 points, à 55,0 %. Cependant cette augmentation est à 90 % due à la diminution de près de 6 points du poids de la catégorie la moins féminisée des A+ du versant, celle des ingénieurs territoriaux, probablement en lien avec des erreurs de déclaration, dans laquelle la part des femmes est de 24,7 %. Sans cette baisse la part des femmes parmi les agents de catégorie A+ de l'ensemble de la fonction publique aurait augmenté de 0,5 point à 40,8 %.

Figure V 1-11 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2015 et fin 2016

[en %]



Sources : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Les femmes sont particulièrement présentes parmi les contractuels : 67 % des contractuels contre 64,3 % des fonctionnaires. Cette surreprésentation est spécifiquement forte dans la FPT avec 67,5 % de femmes parmi les contractuels contre 59 % parmi les fonctionnaires du versant. À l'inverse, dans la FPH, on trouve un peu moins de femmes parmi les contractuels (78,3 %) que parmi les fonctionnaires (81,1 %). Parmi les agents des autres catégories et statuts, la part des

femmes est très importante dans la FPT (84,5 %) car on y compte 81 % d'assistants maternels et familiaux, des femmes à près de 94 %. Dans la FPH, la proportion de femmes parmi les agents des autres catégories et statuts est plus faible (53,2 %). En effet, les agents des autres catégories et statuts de la FPH sont à 97 % des médecins ou des internes dont 52 % de femmes. Enfin, les importants recrutements de militaires ne font évoluer que très faiblement la proportion de femmes dans cette catégorie dans laquelle elles restent très minoritaires (15,9 %, en augmentation de 0,1 point).

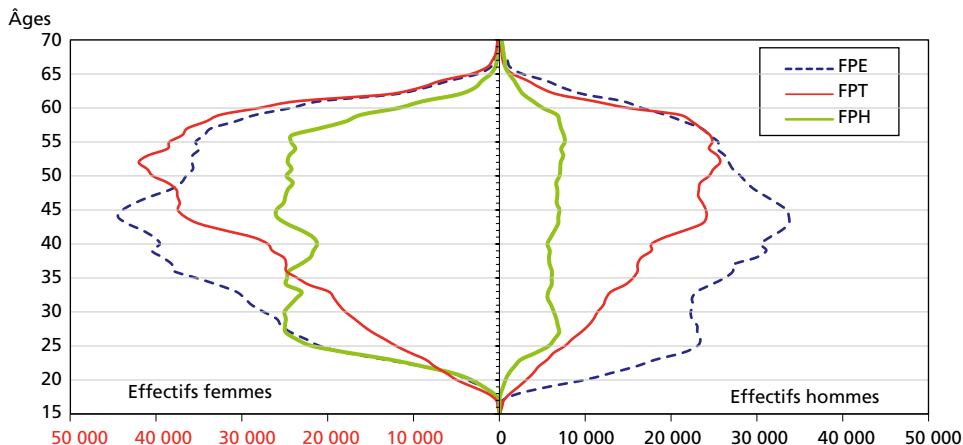
Depuis 2010 et l'introduction du système d'information unique sur les trois versants de la fonction publique, la part des femmes dans la fonction publique a augmenté de 1,2 point. L'augmentation la plus importante concerne la FPE où la proportion de femmes est passée de 53,7 % à 55,3 %. Suivent la FPT dans laquelle la part des femmes a crû de 0,7 point et la FPH avec une augmentation de 0,4 point. Cette féminisation s'observe quel que soit le statut. Elle a été néanmoins plus faible pour les contractuels (+0,6 point) que pour les fonctionnaires (+1,0 point), les militaires (+1,2 point) et les agents des autres catégories et statuts (+1,9 point). Enfin, l'augmentation de la part des femmes dans les corps de catégorie A+ mesurée en 2016 s'inscrit dans la tendance observée ces dernières années. Depuis 2010, la proportion de femmes parmi les agents en catégorie A+ a progressé de 3,1 points. Pour les corps et emplois à la décision du gouvernement, aux effectifs certes faibles, la progression a été beaucoup plus importante. Ainsi la part des femmes y est passée de 15,3 % en 2010 à 25,6 % en 2016. Dans les emplois de direction de la FPT, elle est passée de 23,4 % à 30,8 %. Enfin, un peu moins de la moitié des directeurs d'hôpitaux sont des femmes en 2016 (48,4 %) contre 40,0 % en 2010.

La part des 50 ans et plus continue d'augmenter, celle des moins de 30 ans reste stable dans l'ensemble de la fonction publique

Au 31 décembre 2016, les agents de la fonction publique sont âgés en moyenne de 43 ans contre 41 ans pour les salariés du secteur privé. En cinq ans, l'âge moyen s'est accru d'un an dans la fonction publique. La part des agents de 50 ans et plus continue d'augmenter et représente 33,4 % de l'effectif total de la fonction publique. À l'inverse, la part des moins de 30 ans est de 14,2 %. Elle est stable en 2016 après cinq années de baisse (*Figure 11*).

Par versant, c'est dans la FPT que la moyenne d'âge est la plus élevée (45,2 ans) [**Figure V 1-12**]. En raison de la baisse des effectifs, c'est également dans ce versant qu'elle a le plus augmenté par rapport à 2015 (4 mois de plus environ). Les agents de 50 ans et plus représentent 40,0 % des agents, en hausse de 1,1 point par rapport à 2015. C'est dans la filière technique, qui regroupe 44 % des agents territoriaux, que la part des agents âgés de 50 ans ou plus est la plus élevée (45,4 %, en hausse de 1,4 point en 2016 et de +8,4 points en cinq ans). Symétriquement, la part des moins de 30 ans est particulièrement faible dans ce versant et cette part continue de baisser. Fin 2016, à peine plus d'un agent territorial sur dix a moins de 30 ans, une proportion en baisse de 1,3 point entre fin 2010 et fin 2016. La filière la plus jeune est la filière « animation », 30,2 % des agents y sont âgés de moins de 30 ans (en baisse de 1,9 point par rapport à 2015).

Figure V 1-12 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Dans la FPE, la moyenne d'âge s'élève à 42,5 ans. Hors militaire, elle est de 43,7 ans, proche de l'âge moyen des agents civils dans l'ensemble de la fonction publique (43,8 ans). Dans ce versant, les agents dans les ministères sont âgés en moyenne de 42,7 ans, contre 41,7 ans dans les EPA, mais la proportion d'agents de 50 ans et plus est identique quel que soit le type d'employeur (environ 30 %). Au sein des ministères, la part des agents de 50 ans et plus est en proportion plus élevée dans les ministères sociaux (53,7 %), le ministère de la Culture et de la Communication (52,1 %) et dans les ministères économiques et financiers (49,9 %). Elle augmente de 0,5 point au ministère de la Culture et de la Communication mais baisse d'autant dans les deux autres ministères. Ce sont les EPA sous tutelle du ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie et du Logement qui ont la moyenne d'âge la plus élevée (46 ans) et dans lesquels la part des plus de 50 ans est la plus importante (42,0 %, en hausse de 0,7 point par rapport à 2015). Ils sont suivis par les EPA sous tutelle des ministères économiques et financiers (40,2 % de plus de 50 ans). En revanche, les moins de 30 ans sont plus présents dans les EPA que dans les ministères : un cinquième des agents sont âgés de moins de 30 ans dans les EPA contre 14,2 % dans les ministères. Néanmoins l'écart diminue : la proportion d'agents de moins de 30 ans a baissé de 5 points en cinq ans dans les EPA. Dans le détail, près d'un quart des agents dans les EPA sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de la Défense sont âgés de moins de 30 ans. Avec la présence des militaires, les ministères de la Défense, et de l'Intérieur constituent les ministères les plus jeunes de la FPE avec respectivement 33,3 % et 19,6 % d'agents âgés de moins de 30 ans. Au sein du ministère de la Défense la part des moins de 30 ans augmente de 1,7 point par rapport à 2015 en rapport avec les recrutements de militaires.

La FPH se caractérise par une population plus jeune que les autres versants mais qui connaît le même mouvement. Les agents sont âgés en moyenne de 41,8 ans, et 18,4 % d'entre eux ont moins de 30 ans. La part de ces derniers est en baisse de 0,4 point par rapport à l'année précédente après une diminution de 0,3 point en 2015. La part des moins de 30 ans est plus élevée dans les filières « médico-technique » (21,1 % en baisse de 0,3 point par rapport à 2015) et « soignante » (19,2 % en baisse de 0,4). La part des 50 ans et plus augmente quant à elle de 0,5 point en moyenne par an depuis 2010. Ils représentent 29,9 % des effectifs de la FPH et sont les plus nombreux parmi les filières « technique-ouvrière » (38,6 % en hausse de 0,3 point par rapport à 2015) et « administrative » (38,0 % en hausse de 0,8 point).

L'âge varie fortement selon le statut. En raison du principe de la carrière, les fonctionnaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels qui constituent une population au turn over élevé (45,3 ans contre 38,0 ans pour les contractuels dans l'ensemble de la fonction publique). C'est dans la FPH que l'écart est le plus élevé avec près de neuf ans de différence. Parmi les agents des autres catégories et statuts, les ouvriers d'États dans la FPE forment la population la plus âgée. Leur âge moyen augmente à mesure que leur effectif diminue. Ainsi, en cinq ans, la part des plus de 50 ans parmi les ouvriers d'État a augmenté de 10 points pour atteindre 60 % fin 2016. Dans la FPH, la part des moins de 30 ans et des plus de 50 ans est identique parmi les médecins (30 %). Cependant, parmi cette catégorie il faut distinguer les internes, dont la moyenne d'âge est d'environ 27 ans, des médecins (47 ans en moyenne). Enfin les militaires dont les conditions d'activité nécessitent des aptitudes spécifiques et qui bénéficient de conditions particulières de départ à la retraite constituent la catégorie la plus jeune (34,2 ans en moyenne).

Figure V.1-13 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2016				Évolution entre les 31 décembre 2015 et 2016			
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des hommes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	64,4	35,6	13,4	30,8	0,3	-0,3	-0,1	0,4
dont A+	41,0	59,0	1,9	47,5	0,7	-0,7	0,0	0,6
Catégorie B	55,6	44,4	14,6	30,4	0,1	-0,1	-0,2	0,4
Catégorie C	63,2	36,8	14,5	36,8	0,0	0,0	0,2	0,8
Toutes catégories	62,1	37,9	14,2	33,4	0,1	-0,1	0,0	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des 50 ans et plus s'est accrue dans toutes les catégories hiérarchiques en 2016 (Figure V 1-13). À l'inverse, celle des moins de 30 ans diminue dans les catégories A et B et augmente dans la catégorie C. Dans la FPE et la FPT, la part des 50 ans et plus est plus élevée dans la catégorie A que dans les autres catégories. Ainsi, fin 2016, 31,5 % des agents de catégorie A dans la FPE ont 50 ans ou plus, en hausse de 1,8 point en cinq ans. Dans la FPT, la part des agents de catégorie A dans cette classe d'âge est de 41,7 %, en hausse également de 1,7 point en cinq ans. Dans ces deux versants, la catégorie C est la plus jeune : 25,4 % de moins de 30 ans dans la FPE et 10,7 % dans la FPT. À l'inverse, la FPH se caractérise par la proportion de moins de 30 ans la plus importante parmi les agents de catégorie A. En 2016, elle y est de 26,0 % (13 % parmi les agents de catégorie B et 15 % parmi les agents de catégorie C). Parmi les agents de catégorie B, plus d'un tiers a 50 ans et plus.

Enfin, Les agents relevant de la catégorie A+ sont en moyenne âgés de 48,5 ans dans l'ensemble de la fonction publique soit une hausse d'environ 2 mois par rapport à 2015. Les moins de 30 ans sont sous-représentés dans cette catégorie. Leur proportion est de 1,9 %, comme en 2015. Les agents de catégorie A+ de la FPE âgés de 47,8 ans en moyenne (avec une proportion de 50 ans et plus de 44,4 %) sont les plus jeunes mais ils ne sont que 1,8 % à avoir moins de 30 ans dans ce versant comme dans l'ensemble de la fonction publique. À l'opposé dans la FPT, ils sont plus âgés (52,2 ans en moyenne) et 65,3 % d'entre eux ont 50 ans ou plus.

La rotation du personnel augmente avec une hausse du nombre d'entrants comme de sortants dans chacun des trois versants

L'évolution des effectifs de la fonction publique entre deux années consécutives est le résultat du différentiel entre le nombre d'agents entrants (présents au 31 décembre 2016 mais pas au 31 décembre 2015) et le nombre d'agents sortants (présents au 31 décembre 2015 mais pas au 31 décembre 2016). Ces entrants et sortants n'ayant pas les mêmes caractéristiques, ces mouvements modifient le profil moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. Compte tenu de ces définitions, fin 2016, hors bénéficiaires de contrats aidés, le nombre d'entrants est supérieur de 26 500 personnes au nombre de sortants, ce qui conduit à une hausse de +0,5 % de l'effectif total. Ce solde est nettement supérieur à celui observé en 2015 (400 entrants de plus que de sortants après +15 900 en 2014). Ainsi, fin 2016, on dénombre 433 100 personnes qui entrent dans la fonction publique, soit une augmentation de 8,7 % par rapport à l'année précédente (après un recul de 2,0 % en 2015). Le nombre de sortants s'élève quant à lui à 406 600 personnes au 31 décembre 2016 en augmentation de 2,1 % par rapport à 2015 (après +1,9 %). Les taux d'entrée et de sortie évoluent respectivement en 2016 de +0,6 point (à 7,9 %) et de +0,1 point (à 7,5 %). La prise en compte des contrats aidés porte les nombres d'entrants et de sortants à respectivement 490 200 et 472 100 et les taux d'entrée et de sortie à respectivement 8,7 % et 8,4 %.

Au 31 décembre 2016, le nombre d'entrants ainsi que le nombre de sortants dans la fonction publique augmentent dans chacun des versants hors mobilité inter-versants (**Figure V 1-14**). Dans la fonction publique de l'État, l'augmentation du nombre d'entrants est près de trois fois plus dynamique que l'année précédente (+14,4 % contre +5,6 % en 2015). Le nombre de sortants progresse plus modestement de 0,9 %. Par conséquent, le surplus d'entrants par rapport au nombre de sortants passe de 6 000 à 29 300.

Hors mouvements inter-versants, la FPE comptabilise 196 400 entrants au 31 décembre 2016. Ainsi, leur nombre dans la FPE s'est accru de 24 700 personnes, portant le taux d'entrée à 8,2 % en hausse de 1 point par rapport à 2015. À l'exception des fonctionnaires (-1,6 %), le nombre d'entrants est en augmentation pour l'ensemble des statuts de la FPE : les contractuels, qui représentent plus de la moitié des entrants (+15,7 %), les militaires (+38,6 %) et les agents des autres catégories et statuts (+18,0 %). Cette forte hausse s'explique principalement par une augmentation de 23 800 entrants dans les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+8 300), de la Défense (+6 200), de l'Intérieur et de l'Outre-mer (+4 300), de la Justice (+4 200) et de l'Agriculture (+900). Le nombre d'entrants augmente notamment en lien avec l'intégration dans les effectifs du ministère de la Justice de collaborateurs occasionnels du service public et avec le recrutement d'assistants d'éducation dont une partie exerçait déjà les mêmes fonctions comme bénéficiaires de contrats aidés au ministère de l'Éducation nationale. Dans les ministères de l'Intérieur et de la Défense, les recrutements de militaires liés à l'actualisation de la loi de programmation militaire expliquent la hausse du nombre d'entrants. Enfin, avec le plan de relance de l'apprentissage, le nombre d'apprentis entrants dans la FPE a progressé de 49,1 %.

Après un recul de 2,8 % en 2015, le nombre de sortants issus de la FPE augmente légèrement de 0,9 % en 2016 et s'établit à 167 200 malgré la baisse du nombre de militaires sortants (-5,2 %). En particulier, le nombre d'agents sortants des autres catégories et statuts augmente de 9,9 % du fait de la multiplication par trois du nombre d'apprentis sortants par rapport à 2015.

Contrairement à ce qui était observé un an plus tôt, en 2016, le nombre d'entrants augmente dans le versant territorial (5,3 %) et le versant hospitalier (2,9 %) après des baisses respectives de 10,6 % et de 1,4 % en 2015. Dans la FPT, la hausse du nombre d'entrants concerne tous les types d'employeurs et particulièrement les établissements intercommunaux (+11,2 % soit 2 600 entrants supplémentaires) et les communes (+4,6 % soit 3 400 entrants supplémentaires). Cette augmentation concerne également l'ensemble des statuts avec une hausse plus importante pour les fonctionnaires territoriaux entrants (13 % de plus qu'en 2015). Dans la FPH, l'accroissement du nombre d'entrants s'explique principalement par celui du nombre de contractuels entrants

(+5,6 % soit +3 600 agents). Quant aux fonctionnaires et aux autres catégories et statuts entrants dans la FPH, leur nombre diminue dans des proportions assez proches (respectivement -3,8 % et -3,7 %).

L'augmentation du nombre global de sortants dans la FPT, comme d'ailleurs dans la FPH s'accompagne d'une baisse du nombre de contractuels sortants. Dans la FPT le nombre de sortants augmente de 4,2 % alors que le nombre de contractuels sortants diminue de 2,6 %. Pour la deuxième année consécutive, la FPT est le seul versant où le nombre de sortants reste supérieur à celui des entrants. Dans la FPH, le nombre de sortants est en hausse de 1,1 % tandis que le nombre de contractuels sortants baisse de 2,2 %.

Figure V 1-14 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2016

		Entrées				Sorties			
		Nombre (en milliers)	Évolution par rapport à 2015 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre (en milliers)	Évolution par rapport à 2015 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	273,6	7,0	8,1	0,5	251,4	2,7	7,4	0,2
	Hommes	159,5	11,7	7,7	0,8	155,2	1,2	7,5	0,1
	Ensemble	433,1	8,7	7,9	0,6	406,6	2,1	7,5	0,1
Fonction publique de l'État	Femmes	108,7	14,5	8,2	0,9	86,9	1,5	6,5	0,0
	Hommes	87,7	14,1	8,2	1,0	80,3	0,2	7,5	0,0
	Ensemble	196,4	14,4	8,2	1,0	167,2	0,9	7,0	0,0
Fonction publique territoriale	Femmes	92,9	2,3	8,1	0,2	97,3	5,0	8,4	0,4
	Hommes	50,4	11,3	6,9	0,7	54,0	2,8	7,4	0,2
	Ensemble	143,3	5,3	7,6	0,4	151,3	4,2	8,0	0,4
Fonction publique hospitalière	Femmes	72,0	2,8	8,0	0,2	67,2	1,1	7,4	0,0
	Hommes	21,4	3,4	8,2	0,3	20,9	1,3	8,1	0,1
	Ensemble	93,4	2,9	8,0	0,2	88,2	1,1	7,6	0,1
Fonctionnaires	Femmes	53,1	-1,2	2,1	0,0	104,8	6,2	4,2	0,2
	Hommes	27,7	9,5	2,0	0,2	58,3	6,5	4,2	0,3
	Ensemble	80,8	2,2	2,1	0,0	163,1	6,3	4,2	0,3
Contractuels	Femmes	192,3	8,9	30,1	2,1	123,1	-0,6	19,2	-0,4
	Hommes	90,4	7,3	29,8	1,8	63,2	-1,8	20,8	-0,6
	Ensemble	282,8	8,4	30,0	2,0	186,3	-1,0	19,8	-0,5
Militaires	Femmes	5,2	45,7	10,8	3,3	3,4	-2,8	7,1	-0,3
	Hommes	26,8	37,3	10,5	2,8	20,0	-5,6	7,9	-0,5
	Ensemble	31,9	38,6	10,6	2,9	23,4	-5,2	7,7	-0,5
Autres catégories et statuts	Femmes	23,0	5,1	10,1	0,4	20,2	7,0	8,8	0,5
	Hommes	14,6	6,7	11,3	0,8	13,7	5,7	10,6	0,6
	Ensemble	37,6	5,7	10,5	0,5	33,9	6,4	9,4	0,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Au 31 décembre 2016, on compte 433 100 entrants dans la fonction publique soit 8,7 % de plus qu'au 31 décembre 2015. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année est égal à 7,9 %, en hausse de 0,6 point par rapport à l'année précédente.

1 L'emploi public

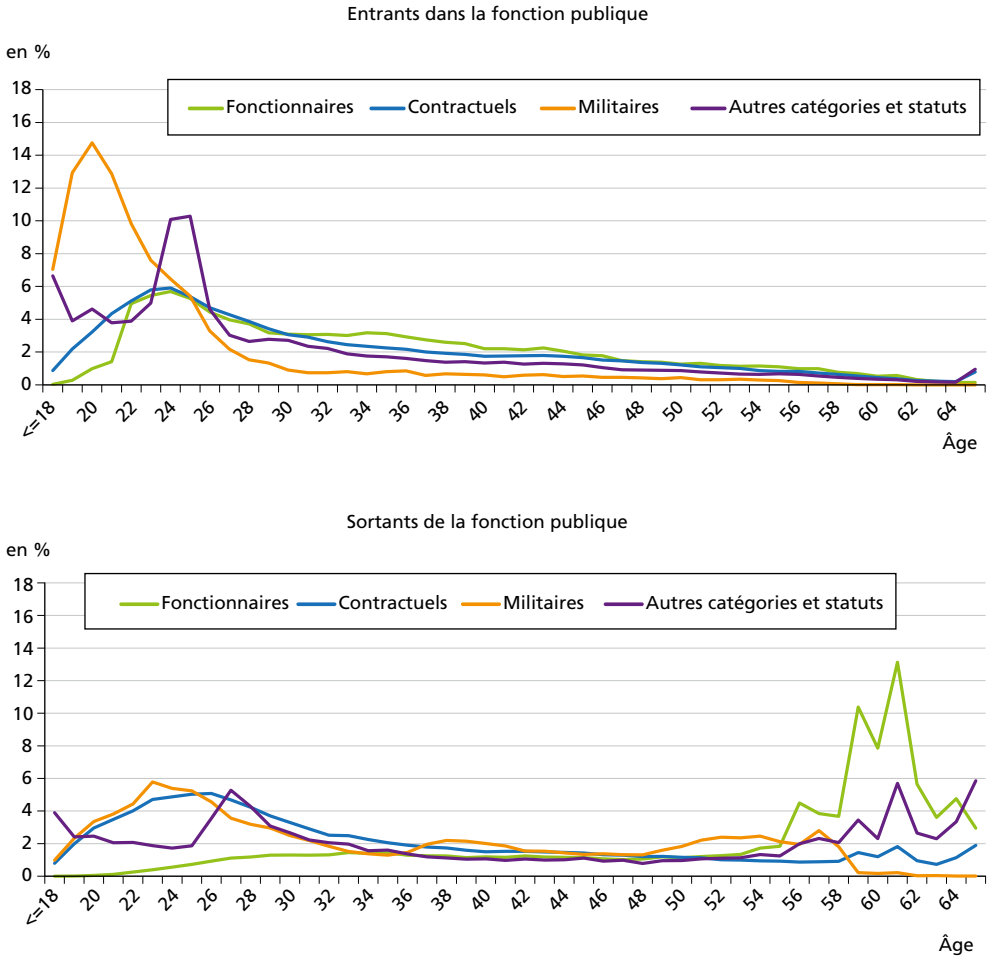
Dans l'ensemble de la fonction publique, la répartition des entrants est très différente de celle des sortants selon les caractéristiques des agents. Au 31 décembre 2016, le nombre de fonctionnaires sortants est deux fois plus élevé que celui des fonctionnaires entrants (163 100 contre 80 800) et il augmente près de trois fois plus rapidement (+6,3 % contre +2,2 %). Inversement, les autres statuts se caractérisent par un nombre d'entrants plus élevé par rapport à celui des sortants de même statut. Fin 2016, le nombre de contractuels entrants s'élève à 282 800 (en hausse de 8,4 % après une baisse de 4,6 % en 2015) pour 186 300 sortants (en baisse de -1,0 % après une hausse de 3,8 % en 2015). De même le nombre de militaires entrants est supérieur de 8 500 au nombre de militaires sortants, c'était l'inverse en 2015 et en 2014.

Enfin, la proportion du nombre de femmes entrantes (63,2 %) ou sortantes (61,8 %) est très proche de celle des femmes dans l'ensemble de la fonction publique (62,1 %). Parmi l'ensemble des entrantes, 40 % entrent dans la FPE qui est le versant le moins féminisé de la fonction publique, 34 % dans la FPT et 26 % dans la FPH. Les femmes sont majoritaires dans les effectifs des entrants ou des sortants quel que soit le statut à l'exception des militaires. En 2016, elles représentent un militaire sur six parmi les entrants du même statut, même si leur nombre a augmenté de 45,7 % par rapport à 2015.

En 2016, l'âge moyen des entrants et des sortants s'élève respectivement à 33 ans et à 42 ans, comme en 2015. Les profils d'âge par statut des entrants et des sortants diffèrent très largement (**Figure V 1-15**). Les entrants dans la fonction publique avec le statut de militaire ont pour 71 % d'entre eux moins de 25 ans lorsque ce n'est le cas que de 27 % des contractuels et 19 % des fonctionnaires. Les sortants de la fonction publique ayant le statut de fonctionnaire sont près de 38 % à être âgés de 60 ans ou plus (et 62 % à avoir 55 ans ou plus), alors qu'ils ne sont que 8 % chez les contractuels et 0,5 % chez les militaires). L'âge moyen des sortants est plus élevé chez les fonctionnaires (52 ans et notamment 54 ans pour les hommes et 51 ans pour les femmes) que pour les contractuels et les militaires (35 ans), le flux de fonctionnaires sortants étant principalement lié aux départs à la retraite. À l'inverse, 46 % des contractuels et des militaires sortants sont âgés de moins de 30 ans. La part des fonctionnaires sortants de moins de 30 ans reste quant à elle inférieure à 10 %.

Comme les deux années précédentes, les agents âgés de moins de 30 ans représentent un peu plus de la moitié des entrants de la fonction publique. En 2016, leur nombre a augmenté de 9,2 % par rapport à 2015 après une baisse de 2,7 %. Cette augmentation s'explique principalement par la hausse de 38 % (+7 500) du nombre de militaires entrants. L'âge moyen des militaires entrants est de 24,4 ans en 2016 (dont 24,5 ans pour les hommes et 24,1 ans pour les femmes). L'âge moyen est identique pour les hommes et les femmes, que ce soit pour les fonctionnaires (35 ans) ou les contractuels entrants (33 ans). Les entrants relevant des autres catégories et statuts ont 30 ans en moyenne. Enfin, la proportion des fonctionnaires entrants âgés de 50 ans et plus est assez proche de celle des contractuels : 12,5 % contre 11,1 %.

Figure V 1-15 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Postes principaux (définition) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte.

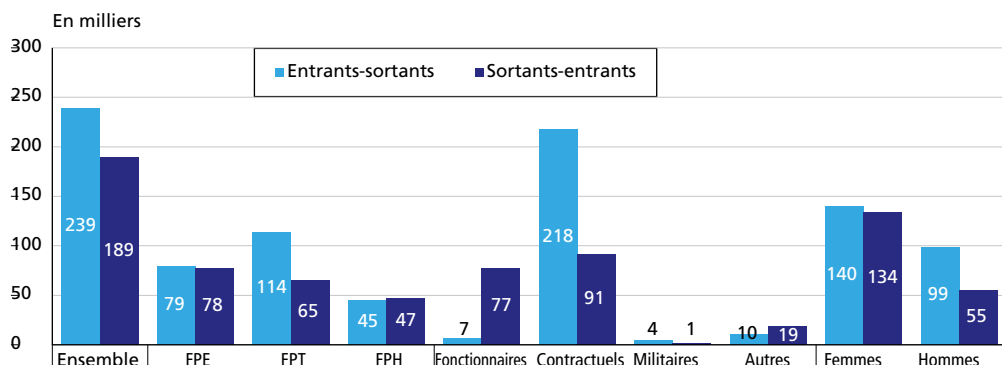
Lecture : En 2016, 5,91 % des entrants contractuels ont 24 ans.

1 L'emploi public

Le seul recensement des entrants et des sortants en fin d'années ne permet pas d'appréhender l'ensemble des mouvements de personnes au sein de la fonction publique. On compte ainsi 238 800 personnes qui occupent un ou plusieurs postes en 2016 mais qui ne sont pas comptabilisés dans les effectifs de fin d'année en 2015 ni en 2016 (**Figure V 1-16**). Dans neuf cas sur dix, ce sont des contractuels, notamment des personnes ayant débuté un contrat de moins d'un an après le 1^{er} janvier. Ce nombre est en hausse de 2,4 % (+5 500) par rapport à 2015 (après un recul de 6,1 %, -15 100 agents) sous l'effet d'un quadruplement du nombre de militaires qui entrent et sortent en cours d'année. Le nombre de contractuels dans cette situation augmente de 0,8 % après un repli de 6,5 % en 2015. Contrairement à l'année précédente, en 2016, le nombre d'agents comptabilisés dans cette catégorie augmente dans chacun des trois versants : dans la FPE la hausse est de 4,5 % (contre 6,0 % en 2015), elle est de 4,2 % dans la FPH (-4,2 % en 2015) et de 0,2 % dans la FPT (-6,8 % en 2015). Près de la moitié d'entre eux travaille dans la FPT et un tiers travaille dans la FPE. En moyenne, la durée d'activité de ces agents est de 3,3 mois comme les deux années précédentes. Par versant, c'est dans la FPE que la durée est plus longue (106 jours), suivi de la FPT (98 jours) et de la FPH (91 jours). Les écarts sont plus marqués selon le statut, d'autant plus si l'on prend en compte les bénéficiaires de contrats aidés : la durée d'activité va d'un peu plus de trois mois pour les contractuels à six mois pour les bénéficiaires de contrats aidés.

Enfin, parmi les personnes présentes en fin d'année 2015 et 2016, certaines se sont interrompues en cours d'années pour des raisons diverses : une période de disponibilité pour un fonctionnaire, une période d'inactivité ou d'activité hors de la fonction publique pour un contractuel, un congé parental, etc. On en compte 189 200 en 2016, en augmentation de 1,8 % après une baisse de 5,2 % en 2015. L'interruption en cours d'année est fortement liée aux caractéristiques des agents (statut, sexe,...). Tous versants confondus, 9,5 % des contractuels actifs en fin d'année 2015 et 2016 ont connu une interruption pendant l'année pour seulement 2,0 % des fonctionnaires. Ces interruptions ne concernent que 0,4 % des militaires et 5,3 % des autres catégories et statuts. Le taux est plus élevé chez les femmes que chez les hommes : 4,0 % contre 2,6 %. Par catégorie hiérarchique, l'interruption concerne 3,6 % des agents de catégorie C, 3,3 % des agents de catégorie A et 2,9 % des agents de catégorie B. Enfin, la durée moyenne d'interruption ne varie quasiment pas par rapport à 2015 et est d'un peu moins de trois mois. Elle varie de 2,5 mois dans la FPE à 3,7 mois dans la FPH.

Figure V 1-16 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2016 et effectifs qui interrompent leur activité en 2016 (sortants-entrants) par versant et par statut



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Postes principaux (définition) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte.

Définitions

Les **entrants** dans la fonction publique une année donnée n sont les agents en poste au 31 décembre dans l'un des trois versants mais absents au 31 décembre $n-1$. Symétriquement, les **sortants** sont les personnes occupant un poste au 31 décembre $n-1$ dans la fonction publique mais pas au 31 décembre n .

Le **taux d'entrée** (resp. de sortie) pour une catégorie donnée (statut, versant, etc.) est le rapport entre le nombre d'entrants dans cette catégorie (resp. de sortants) et le nombre moyen d'agents de cette catégorie sur la période (ici moyenne des effectifs au 31/12/14 et 31/12/15).

Le **taux d'administration d'un territoire** (région, département, etc...) est la part des agents (en EQTP) de la fonction publique (de l'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce territoire.

La notion de « **catégorie A+** » désigne les corps, cadres d'emplois et statuts d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. On distingue au sein de la fonction publique trois **catégories statutaires** (dites aussi catégories hiérarchiques) : la catégorie A (corps et emploi de conception, encadrement et direction), la catégorie B (application et rédaction) et C (exécution). 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, les cadres d'emplois et les statuts d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein de la catégorie A. Ainsi, la « catégorie A+ » telle qu'entendue dans cette étude recouvre.

On en trouve une définition détaillée dans le Point Stat publié en février 2015 « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », disponible en ligne.

Bibliographie

- Baradji E., Davie E., Duval J., 2016, « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat* n° 21, DGAFP.
- Ba A. et Duval J., 2017, « L'emploi dans la fonction publique en 2015 », *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique*, édition 2017, DGAFP.
- Ba A., Baradji E. et Duval J., 2017, « Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours », *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique*, édition 2017, DGAFP.
- Donzeau N. et Duval J., 2018, « L'emploi dans la fonction publique en 2016 : l'emploi augmente sauf dans le versant territorial », *Insee Première* n° 1691.
- Büsch F. et Mainguené A., 2017, « Baisse des effectifs dans la fonction publique territoriale en 2016 », *BIS* n° 121, DGCL.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État
et la fonction publique territoriale en 2016 **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 dans la fonction publique territoriale en 2016

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

Karine DELAMARE
Aïssatou SOUMARÉ
DGAFP¹

Chiffres clés

40 209 recrutements externes dans la FPE, dont 62,2% de femmes en 2016.

29 154 admis par recrutement externe dans la FPT, dont près des deux tiers sélectionnés sans concours.

En 2016, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et dans la fonction publique de l'État (FPE) a diminué par rapport à 2015, passant de 49 307 à 48 229 (38 827 dans la FPE et 9 402 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 21 134 recrutements externes sans concours (1 382 dans la FPE et 19 752 dans la FPT). La FPE a fortement augmenté son offre d'emplois en 2016 (+6 729 par rapport à 2015 dont +2 051 enseignants) et, dans une moindre mesure, le nombre de recrutements (+3 210 dont -476 enseignants). Cependant, celui-ci reste en retrait par rapport à 2014 (-7 168 postes), année de recrutement exceptionnelle du fait de la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation). En 2016, la FPE reste ainsi le premier recruteur public (40 209 recrutements externes), mais avec un niveau inférieur à ceux de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

Dans la FPE, le nombre de recrutements sur concours est quasiment stable en catégorie A (27 305 après 27 203 en 2015, soit +0,4 %), mais s'accroît hors enseignants (4 667 après 4 089, soit +14,1 %). Pour la catégorie B, la hausse est nettement plus forte (7 233 après 4 598, soit +57,3 %) alors que le nombre de recrutés en catégorie C diminue légèrement (4 289 après 4 326, soit -0,9 %).

La FPT a recruté 2 182 agents de moins que l'année précédente (-7,0 %). Après la baisse de 2014 et la reprise de 2015, les sélections sans concours en catégorie C continuent de progresser (19 752 en 2016 après 18 156). En revanche, les recrutements sur concours en catégorie B sont moins nombreux (-21 % en 2016, soit 1 024 agents en moins qu'en 2015) alors que ceux de catégories A et C sur concours baissent respectivement de -187 et -2 567.

La fonction publique de l'État recrute, selon les années, l'équivalent de 1,5 % à 3,0 % de son effectif total. Ces agents constituent un flux d'entrée externe déterminé par les besoins en personnel des administrations de l'État, en fonction notamment des départs en retraite et de la variation des plafonds d'emplois. Pour l'essentiel de ces recrutements, un niveau de diplôme minimal est requis.

Les entrées dans la fonction publique de l'État se font, pour les fonctionnaires, par le biais de différents concours externes. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, concours à voie unique d'accès ou troisième concours

¹ Direction générale de l'administration et de la fonction publique, département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DGAFP - Dessi).

(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).

En 2016, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en hausse

Après une décennie de repli qui s'est achevée en 2011, le nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État s'est accru, avec notamment une année 2014 marquée par un sursaut exceptionnel. L'année 2015 connaît, quant à elle, une forte diminution par rapport à 2014, avec 13 897 postes offerts en moins (37 407 postes en 2015, dont 24 496 enseignants, après 51 304 postes en 2014, dont 37 951 enseignants) (**Figure V 2.1-1**). Cette baisse marque un retour à la normale après la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) en 2014. En effet, au concours pour la rentrée 2014, deux sessions s'étaient tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013, pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. En 2015, le calendrier s'étant stabilisé, seule une session de concours s'est tenue avec, de facto, un nombre de postes d'enseignants offerts en forte diminution (-35,5 %). L'année 2016 avec 6 729 postes offerts en plus (44 136 postes en 2016 dont 26 547 enseignants) s'inscrit dans la tendance à la hausse.

Toutes les voies d'accès augmentent leur offre de postes

En 2016, les administrations ont ouvert 40 477 postes au concours externe sur épreuves et sur titres, soit 5 911 postes offerts de plus que l'année précédente (34 566, soit +17,1 %). Hormis l'année 2014, 2016 constitue le plus fort volume d'offres de ces recrutements depuis 2004.

Les postes supplémentaires se concentrent essentiellement au ministère de l'Intérieur avec notamment +1 350 postes de gardien de la paix de la Police nationale, pour atteindre le niveau de recrutements le plus élevé depuis 2007. Ces recrutements exceptionnels ont constitué une mesure prioritaire suite aux attentats du 13 novembre 2015.

L'offre au concours unique (voir **Définitions**) progresse en 2016 (1 234 postes offerts en 2016 contre 1 177 en 2015). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, elle était restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes offerts par an, pour se replier à partir de 2012 malgré un léger sursaut en 2013 (1 360 postes, soit +128 postes).

Le nombre d'emplois proposés au troisième concours augmente de nouveau fortement par rapport à l'année précédente (1 128 postes offerts en 2016 après 787 en 2015) après avoir doublé en 2014 puis diminué en 2015. Ce surcroît concerne presque intégralement les professeurs des écoles et certifiés de classe normale avec 310 emplois supplémentaires dans cette voie. Le reste provient des IRA dont le nombre de postes offerts au troisième concours a doublé (passant de 40 en 2015 à 80 en 2016). Malgré une forte hausse, le niveau des postes offerts reste inférieur à celui de 2004 (1 271). Le troisième concours ne représente que 2,6 % de l'offre totale des recrutements externes.

Le nombre d'emplois offerts aux recrutements externes sans concours, y compris le Pacte, augmente de 48 % avec des évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 407 postes en plus alors que le Pacte ne voit son offre augmenter que de 13 postes par rapport à 2015 (**Figure V 2.1-2**). Au total, ces nouveaux modes d'accès sans concours représentent 2,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés l'est toujours par la voie traditionnelle (concours externe) à 91,7 %.

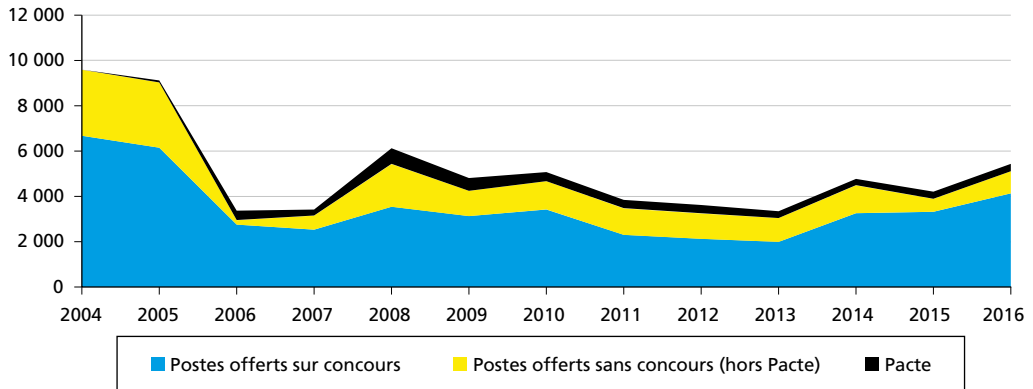
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

Figure V 2.1-1 : Nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès

Postes offerts aux recrutements externes	2005	2006	2014	2015	2016	Part (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)
Total postes offerts sur concours	40 470	34 910	49 805	36 530	42 839	97,1	17,3	22,7
Concours externe	38 013	32 602	47 565	34 566	40 477	91,7	17,1	24,2
Concours unique	1 426	1 411	1 246	1 177	1 234	2,8	4,8	-12,5
Troisième concours	1 031	897	994	787	1 128	2,6	43,3	25,8
Total postes offerts sans concours	2 958	607	1 499	877	1 297	2,9	47,9	113,7
Sans concours	2 878	194	1 225	566	973	2,2	71,9	401,5
Pacte	80	413	274	311	324	0,7	4,2	-21,5
Total postes offerts aux recrutements externes	43 428	35 517	51 304	37 407	44 136	100,0	18,0	24,3

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure V 2.1-2 : Évolution du nombre de postes offerts en catégorie C par voie d'accès



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Le nombre des recrutements sur liste externes augmente en 2016, mais moins que l'offre de postes

En 2016, l'État a pourvu 91 % des postes offerts² par le recrutement de 40 209 fonctionnaires, soit 8,7 % de recrutés de plus qu'en 2015 (Figure V 2.1-3). La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue. Même si 2015 a été marquée par le recrutement de 8 868 agents en moins (stable

2 Pour la sixième 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.

hors enseignants) par rapport à l'année 2014 du fait de son caractère atypique, la tendance était restée à la hausse avec 8 535 recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants). L'année 2016 s'inscrit dans cette tendance avec un recrutement de 3 210 agents supplémentaires.

Figure V 2.1-3 : Nombres et part des recrutements externes dans la FPE par voie d'accès

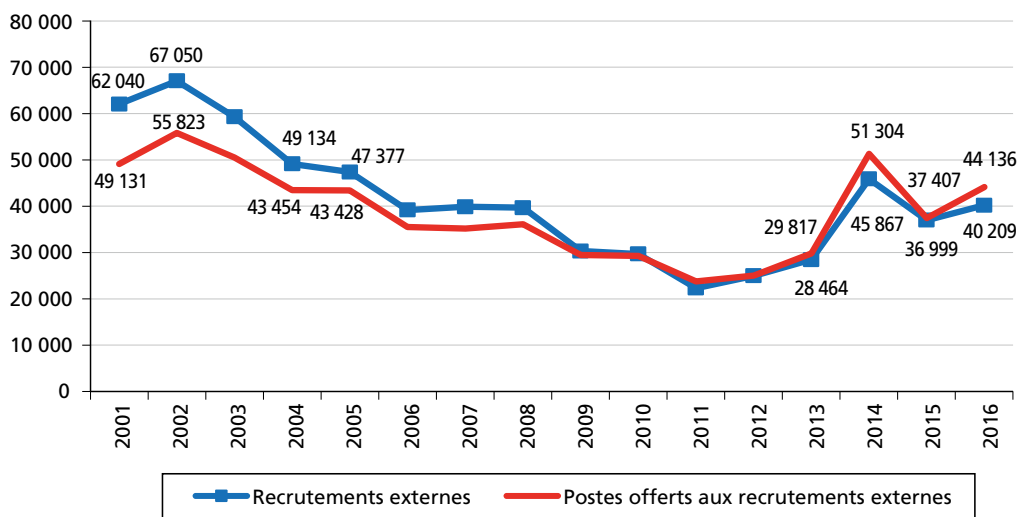
Recrutements externes	2005	2006	2014*	2015*	2016	Part (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)
Total recrutements sur concours	44 237	38 529	44 391	36 127	38 827	96,6	7,5	0,8
Concours externe	42 022	36 151	42 288	34 256	36 568	90,9	6,7	1,2
Concours unique	1 433	1 561	1 175	1 109	1 152	2,9	3,9	-26,2
Troisième concours	782	817	928	762	1 107	2,8	45,3	35,5
Total recrutements sans concours	3 140	643	1 476	872	1 382	3,4	58,5	114,9
Sans concours	3 068	223	1 204	566	1 085	2,7	91,7	386,5
Pacte	72	420	272	306	297	0,7	-2,9	-29,3
Total recrutements externes	47 377	39 172	45 867	36 999	40 209	100	8,7	2,6

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Les résultats estimés corrigent l'absence de réponse pour certains recrutements, essentiellement sans concours ou Pacte.

Malgré cette tendance à la reprise, le nombre des recrutements, proche des niveaux enregistrés au milieu des années 2000 reste nettement inférieur aux niveaux atteints au début des années 2000 (62 040 recrutés en 2001, 67 050 en 2002 et 59 292 en 2003) (Figure V 2.1-4).

Figure V 2.1-4 : Évolution du nombre de postes offerts et des recrutements externes dans la FPE



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Pour répondre à des demandes spécifiques, certains concours ou voies d'accès recrutent plus de candidats que le nombre de postes offerts. Par exemple, en 2016, 1 085 candidats ont été recrutés pour 973 postes offerts aux recrutements externes sans concours.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

Le nombre de recrutés par concours externe s'accroît de 2 312 personnes en 2016. Dans cette voie d'accès, le nombre de postes offerts augmente beaucoup plus vite (17,1 %) que le nombre de recrutés (6,7 %).

La voie unique passe de 1 109 postes offerts en 2015 à 1 152 en 2016, soit une légère hausse de 3,9 %. Cette évolution est relativement proche de celle du nombre de recrutements, ce qui témoigne d'une stabilisation du taux de postes offerts au concours unique. 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.

Pour le troisième concours, le nombre de recrutements a progressé de façon importante, mais évolue aussi rapidement que les postes offerts en 2016, soit une hausse de 43,3 % pour les postes offerts et de 45,3 % pour les recrutés. Ce concours est réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral.

Les recrutements sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, progressent de plus de 91 % en 2016 (+519 par rapport à 2015). En revanche, les contrats Pacte signés en 2016 sont au nombre de 297, soit 9 de moins que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent 26 % des agents recrutés en catégorie C.

En 2016, dans la FPE les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite

Chaque année, les recrutements externes permettent à l'administration de renouveler ses fonctionnaires. Jusqu'en 2002, le nombre de fonctionnaires recrutés 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, avec un léger resserrement en 2013 (Figure V 2.1-5).

En 2014, du fait du changement du calendrier des épreuves des enseignants qui a doublé exceptionnellement le nombre de recrutements, les deux courbes se sont rejointes. En 2015, les entrées en pension ont de nouveau dépassé les recrutements externes, mais dans une moindre mesure que les années antérieures. En 2016, les recrutements couvrent pratiquement le nombre de départs.

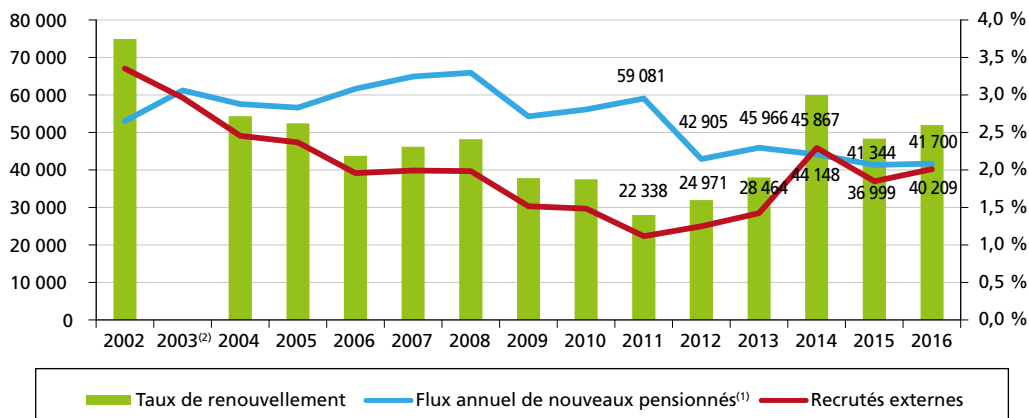
Entre 2004 et 2008, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie de 2,1 % à 2,7 %, puis recule pour atteindre un point bas en 2011 (1,4 %) avant de se redresser. En 2016, il atteint 2,6 %, en légère hausse par rapport à 2015 et se situe désormais dans la fourchette haute de la période 2004-2013.

La sélectivité des recrutements externes dans la FPE baisse encore en 2016

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, à considérer toutefois avec prudence. De façon générale l'évolution de la 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.

Un document de travail et un article parus dans *France, portrait social* (Daussin-Benichou et al., 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'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 catégories B et C que pour les concours de catégorie A.

Figure V 2.1-5 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE



Sources : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFP - Département des études des statistiques et des systèmes d'information ; Service des retraites de l'État.

(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.

Note : Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011 à 2014.

Taux de renouvellement : nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre.

Lecture : En 2016, on dénombre 40 209 recrutés externes pour 41 700 départs à la retraite, soit un taux de renouvellement de 2,6 %.

Avec 8,0 candidats présents pour un admis, la sélectivité de l'ensemble des recrutements externes de la FPE enregistre en 2016 son niveau le plus bas (hors l'année de double recrutement en 2014) depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours d'enseignants pour la rentrée 2017, ce taux serait de 14,6 en 2016, en baisse également après 17,7 en 2015 et 18,3 en 2014.

En 2016, l'offre totale d'emplois via les recrutements externes a en effet augmenté de 18,0 % par rapport à 2015. Le nombre de candidats présents a augmenté de 19,4 % (332 287 présents aux épreuves de sélection en 2016 contre 278 287 en 2015).

Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de 0,2 point, passant ainsi de 8,1 en 2015 à 7,9 en 2016.

Au concours unique, la sélectivité diminue aussi par rapport à 2015 (8,1 en 2016 après 11,0), du fait de la plus forte baisse du nombre de candidats présents au concours (-27,1 %) alors que le nombre de postes offerts augmente (+1,4 %).

Enfin, le troisième concours est également moins sélectif en 2016. Sa sélectivité se situe à 4,9, soit 0,3 point de moins que l'année précédente (5,2 en 2015). L'augmentation du nombre de candidats présents est aussi relativement moins forte que celle de l'offre de postes (+34,2 % de présents et +43,3 % de postes offerts).

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

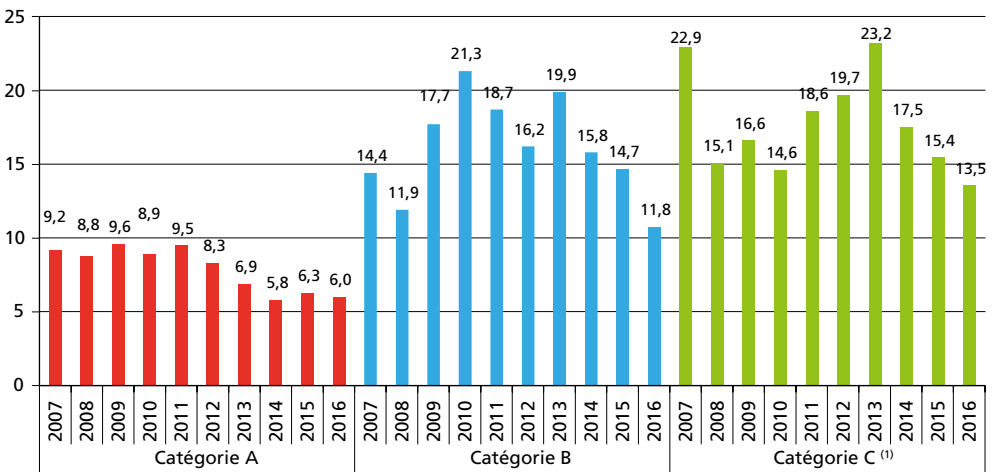
La sélectivité reste en baisse en 2016 dans les catégories hiérarchiques B et C en raison de la progression rapide des ouvertures de postes.

En 2016, la sélectivité aux concours de catégorie A est en diminution de 0,3 point par rapport à 2015 (6,0 après 6,3) [Figure V 2.1-6]. Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en hausse de 4,0 %, mais moins que le nombre de postes offerts (+9,1). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 20,0, en baisse par rapport à 2015 (22,4) et 2014 (21,3). On peut noter une dégradation de la sélectivité des concours de l'ENA en 2016. La sélectivité des concours des IRA ne cesse de baisser depuis 2014.

La sélectivité dans la catégorie B diminue de 2,2 points en 2016 (11,8 en 2016 contre 14,7 en 2015). Le nombre de candidats présents augmente (+41,6 %) fortement, mais nettement moins que le nombre de postes offerts (+61 %). C'est notamment le cas dans certains corps de catégorie B comme les secrétaires administratifs de classe normale (714 postes offerts en 2016 contre 410 en 2015 et un nombre de présents quasiment identique) avec une sélectivité qui passe de 25,2 à 14,5. De même, les greffiers de 2^e grade des services judiciaires avec un nombre de postes offerts qui augmente fortement (+473 %) et un nombre de candidats relativement stable (+0,6 %). Ce n'est par contre pas le cas avec celui des gardiens de la paix dont le nombre de postes offerts augmente fortement (+75 %), mais beaucoup moins que le nombre de candidats (+170 %).

Les concours de catégorie C perdent 1,9 point de sélectivité par rapport à l'année précédente (13,5 après 15,4 ; +31,2 % de présents et +27,8 % de postes offerts). Les adjoints administratifs de 1^{re} classe (avec +77,4 % de postes offerts et +8,6 % de présents) traduisent notamment cette évolution à la baisse.

Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique⁽¹⁾



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) La sélectivité aux recrutements externes a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis). Pour la catégorie C, elle est calculée hors recrutements externes sans concours et hors Pacte.

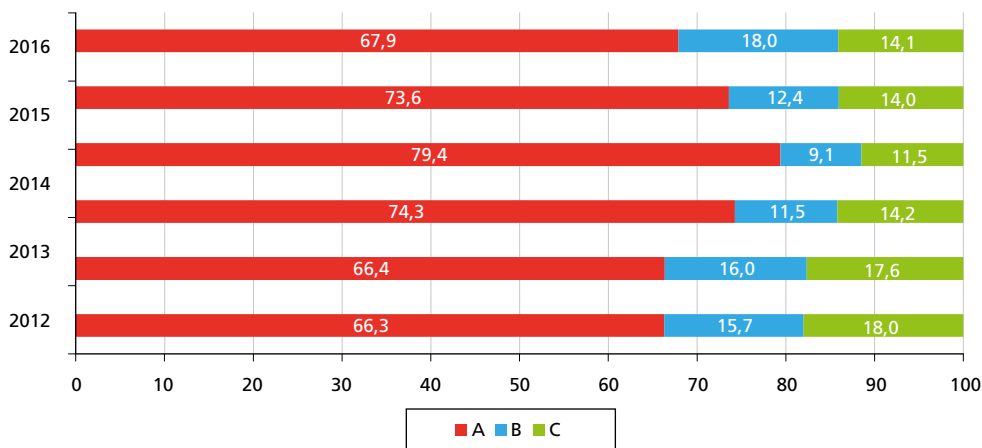
Lecture : En 2016, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,0, soit 1 admis pour 6 présents.

Hors enseignants, les recrutements externes de la FPE en catégorie A sont en hausse en 2016

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (67,9 %), soit 27 305 agents recrutés en 2016, en légère hausse (+0,4 %) par rapport à 2015 (Figure V 2.1-7). Au sein des recrutements en catégorie A, le nombre d'enseignants passe de 23 114 en 2015 à 22 638 en 2016 (-2,0 %) tandis que le nombre d'agents recrutés en catégorie A hors enseignants est de 4 763, après 4 089 en 2015, soit une hausse de 16,5 %.

Figure V 2.1-7 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique

[en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : 67,9 % des agents recrutés en 2016 occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

Les recrutements de catégorie A dont le niveau d'étude exigé pour passer le concours est Bac +5 ou plus représentent 88,8 %³ de cette catégorie en 2016 (soit 24 144 recrutés, -1,7 %) (Figure V 2.1-8). Parmi eux, 3,6 % nécessitent d'avoir un doctorat.

Ce niveau de formation concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs.

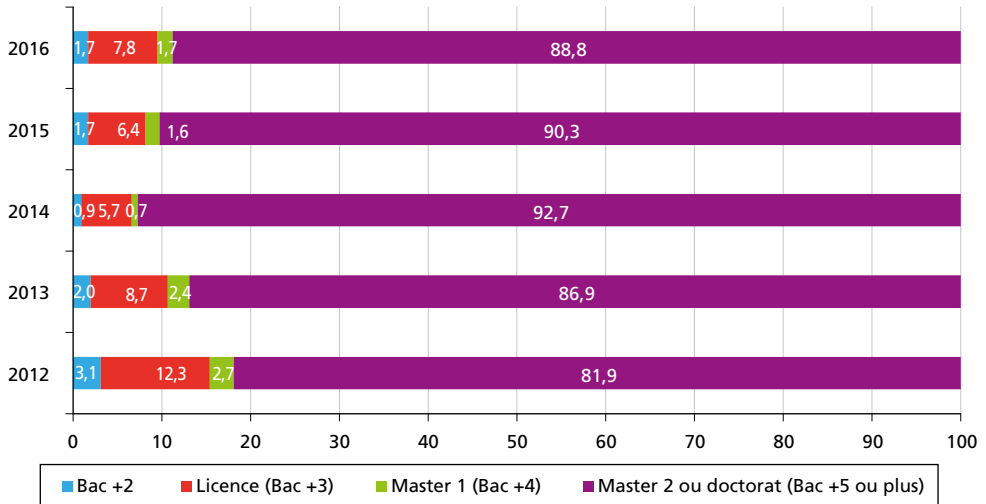
Pour les concours de l'Éducation nationale qui permettent l'accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles ou encore de conseillers principaux d'éducation, le niveau d'études requis était égal à Bac +3 jusqu'en 2009. Avec la mastérisation (décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'études. En pratique, les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou un master 1 (ex-maîtrise) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire stagiaire en cas de réussite au concours.

3 Les organisateurs de recrutements renseignent généralement dans l'enquête le niveau d'études requis au moment de l'inscription, mais dans certains cas celui au moment de la titularisation. Le niveau d'études requis au moment de l'inscription des candidats et au moment de la titularisation des lauréats est généralement le même. Cependant, il peut différer notamment pour les concours d'enseignants. Pour ces concours, c'est le niveau d'étude au moment de la titularisation (Bac +5) qui a été renseigné par le ministère de l'Éducation nationale.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

Figure V 2.1-8 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis

[en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, 88,8 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau d'études équivalent au doctorat ou au master 2.

Ainsi, même si le niveau d'études requis au moment de l'inscription des candidats et au moment de la titularisation des lauréats est généralement le même, il diffère pour ces recrutements.

Le niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription par les candidats dont les candidatures ont été validées peut donc être inférieur à celui requis pour être titularisé. Il peut également être d'un niveau supérieur, notamment en période de basse conjoncture sur le marché de l'emploi. Les plus diplômés peuvent en effet choisir de candidater sur des emplois moins qualifiés que ceux auxquels ils pourraient prétendre habituellement pour améliorer leur chance d'accéder à l'emploi, au détriment des moins diplômés (Flachère et Pouliquen, 2015). Ce cas de figure s'observe essentiellement pour les recrutements en catégorie B et C puisque le niveau Bac +5 est requis dans la majorité des concours de catégorie A.

Parmi les candidats recrutés, près de 51 % ont un niveau d'études inférieur à Bac +5, particulièrement dans les corps des professeurs certifiés de classe normale de l'Éducation nationale (27,9 % ont un Bac +3 et 14,9 % ont un Bac +4). Par ailleurs, environ 30 % des recrutés ont un Bac +5, et 6 %, un doctorat.

Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac +5) sont peu nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. En 2016, seuls 11,2 % des nouveaux entrants répondent à ce critère. Ils étaient près de 18 % en 2012. Les agents recrutés à ces postes ont souvent cependant un diplôme plus élevé que le diplôme minimal exigé.

Les recrutements externes exigeant un niveau master 1 représentent 1,7 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'école de la magistrature. Sur les 461 agents recrutés à ces concours, au moins 75,5 % avaient un diplôme de niveau Bac +5 ou plus, soit au moins un an d'études supplémentaire.

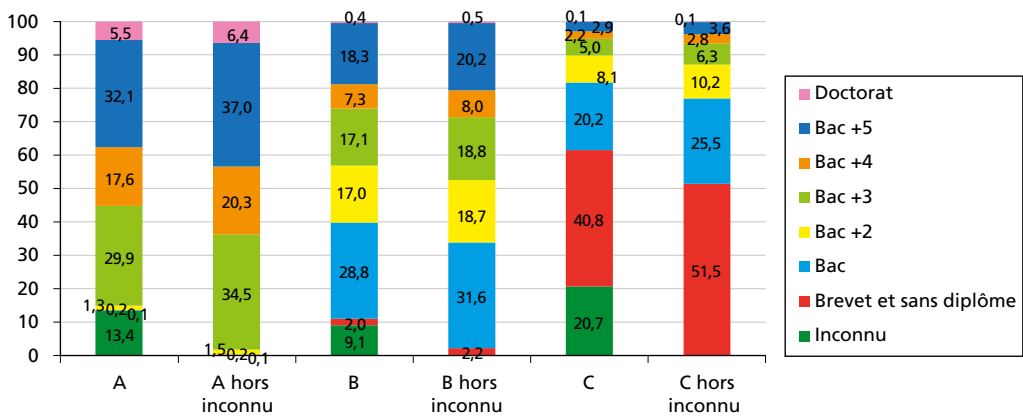
Les sélections externes qui requièrent, quant à elles, un niveau d'études égal à la licence en catégorie A concernent 7,8 % des recrutés. En 2016, 2 116 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, inspecteurs des impôts et du Trésor public, greffiers en chef des services judiciaires et ingénieurs d'études. Parmi les recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu (soit 82 % d'entre eux), 71 % avaient un diplôme supérieur à la licence (2,9 % un doctorat, 53,3 % un Bac +5 et 15,3 % 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 des 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 1,7 % des recrutements dans cette catégorie (soit 467 agents recrutés en 2016, en hausse de +2,0 % par rapport à 2015). Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 60 % d'entre eux), 69,1 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (0,4 % un doctorat, 35,2 % un Bac +5, 6,8 % un Bac +4 et 26,7 % un Bac +3).

Sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2016, 6,4 % des recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu avaient un diplôme de niveau doctorat, 37 % de niveau Bac +5, 20,3 % de niveau Bac +4 et 34,5 % un niveau Bac +3 (respectivement 26,3 %, 41,2 %, 12,2 % et 17,6 % si l'on exclut les enseignants) (Figure V 2.1-9).

Figure V 2.1-9 : Niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2016

[en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Les concours de la catégorie B représentent 18,0 % du recrutement total dans la FPE en 2016, soit 7 233 agents (+57,3 % par rapport à 2015). Cette proportion est en hausse par rapport à 2015 (+5,62).

L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat. Cependant, certains corps sont accessibles à un niveau Bac +2 : éducateurs, greffiers, secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable, techniciens de la Police nationale, techniciens supérieurs. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'études après le Bac (éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds et de l'Institut national

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

2

des jeunes aveugles), ou même trois années (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social, et infirmiers jusqu'en 2011).

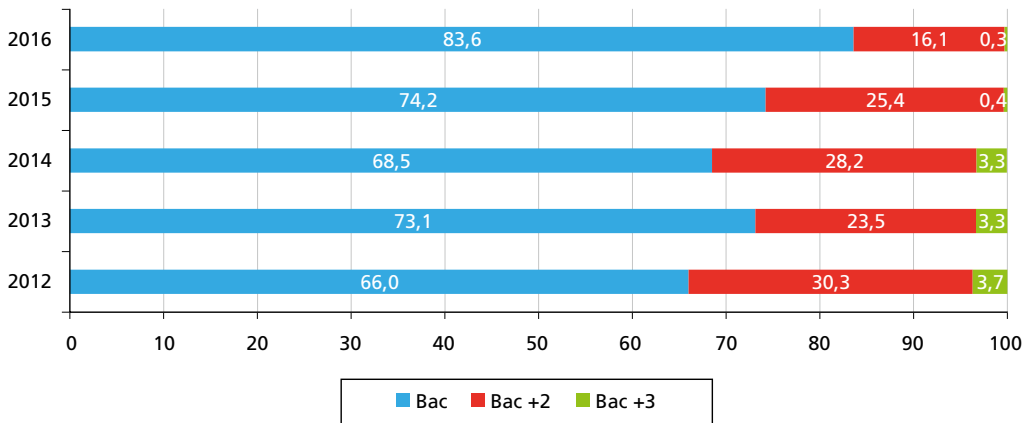
En 2016, 83,6 % des agents recrutés en catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat et 16,4 % requérant un niveau Bac +2 ou Bac +3 (Figure V 2.1-10). Or, sur l'ensemble de ces agents, au moins 0,4 % possédaient un niveau doctorat, 18,3 % un niveau Bac +5 et 7,3 % un niveau Bac +4, 17,0 % un Bac +3. Sous l'hypothèse que les 10,1 % de recrutés pour lesquels le diplôme n'est pas connu se répartissent comme les autres, ces proportions atteignent respectivement 0,5 %, 20,4 %, 8,1 % et 18,9 %.

Enfin, les recrutements en catégorie C représentent 14,1 % du recrutement total dans la FPE en 2016, soit 5 671 agents (+9,1 % par rapport à 2015). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet, mais aussi, dans certains cas, sans qu'aucune condition de diplôme ne soit exigée.

Le niveau de diplôme des recrutés dans cette catégorie est inconnu dans 18,9 % des cas en 2016. Parmi ceux pour lesquels il est connu, 5,8 % avaient un niveau supérieur ou égal au Bac +4, 14,7 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 et 22,8 % un niveau Bac.

Figure V 2.1-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis

(en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, 16,1 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac +2.

Encadré : La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) aux concours de la fonction publique de l'État

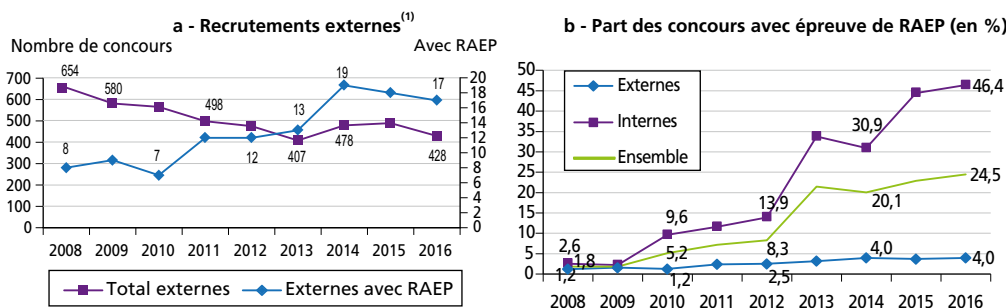
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la 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 les 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 2016, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 203 concours et promotions, soit 8 de moins qu'en 2015. Le nombre de concours concernés par la RAEP continue de baisser pour la deuxième année consécutive (211 sélections en 2015 après 238 en 2014). Ils représentent 24 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 60 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (57 en 2015), 91 examens professionnels (50 en 2015), 35 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 - dite loi Sauvadet - (65 en 2015), 11 concours externes (12 en 2015), 6 du type troisième concours et aucun concours unique (comme en 2015).

En recrutements externes, la RAEP a été proposée dans 4 concours de catégorie A (conservateurs du patrimoine, inspecteurs du travail, pharmaciens inspecteurs de santé publique et professeurs de lycée professionnel agricole de classe normale), 4 de catégorie B (greffiers de deuxième grade des services judiciaires, secrétaires administratifs de classe normale du ministère de la Justice, techniciens de formation et de recherche du ministère de l'Agriculture de classe normale, techniciens forestiers de l'Office national des forêts), et 3 en catégorie C (1 d'adjoints techniques de l'administration pénitentiaire et 2 de surveillants de l'administration pénitentiaire).

Figures Ea et Eb : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Recrutements externes : concours externe, troisième concours et concours unique.

Lecture figure a : En 2016, la FPE a organisé 428 concours externes. Parmi ces concours, 17 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 46,4 % de l'ensemble des sélections internes en 2016.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes, mais connaît une diminution depuis 2015 (10 926 postes offerts en 2016, 11 727 postes offerts en 2015 après 12 537 en 2014). Sur la période 2008-2015, 34,4 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 2,3 % à l'externe.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2016, comme généralement depuis 2009 (63,7 % des candidats sont des femmes en 2016, contre 64,0 % en 2015), puisque globalement, sur les huit années d'application du dispositif, elles représentent 78,0 % des participants.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

La part des femmes continue de reculer dans l'ensemble des recrutements, mais augmente parmi les candidats

En 2016, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes dans la FPE décroît : elle s'élève à 61,3 % soit 1,5 point de moins qu'en 2015, déjà en retrait par rapport à 2014. En revanche, les femmes sont 56,8 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection, proportion en hausse par rapport à 2015.

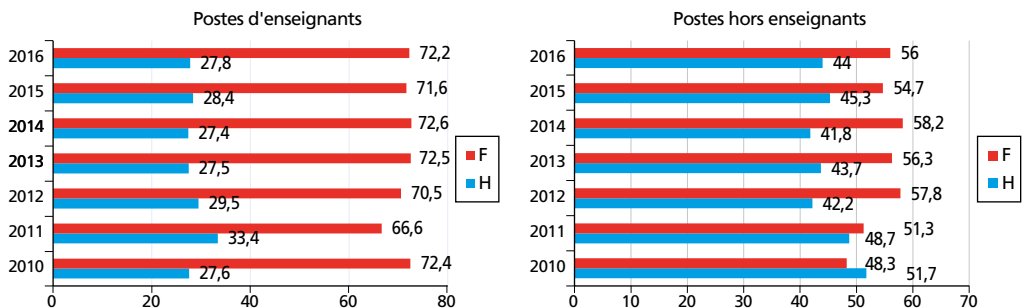
Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (59,2 % de femmes parmi les présents et 69,5 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (67,0 % de femmes parmi les candidats présents en 2016), où elles sont également plus nombreuses à être recrutées (72,2 % des lauréats) (**Figure V 2.1-11**). Pour les concours d'enseignants, le taux relatif de réussite des femmes est proche de celui des hommes en 2016. Ce taux est en augmentation par rapport à 2015 pour quasiment atteindre celui de 2013 et 2014.

En revanche, pour les postes de catégorie B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents, mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins et sont donc minoritaires parmi les recrutés : en 2016, sur les postes de catégorie B, elles représentent 50,3 % des candidats présents et 45,3 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 57,8 % parmi les présents et 42,2 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les agents de catégorie B et reste quasiment identique pour les candidats recrutés en catégorie C en 2016.

Globalement, toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme, excepté pour les titulaires d'un Bac +5 et plus (**Figure V 2.1-12**). Elles sont systématiquement majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme de niveau supérieur à Bac +3 (44,5 % hors doctorat) et minoritaires en deçà.

Figure V 2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE

[en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription
[en %]

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9
dont doctorat	-	-	-	-	54,5	44,5
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1
Brevet	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Une augmentation des recrutements externes dans pratiquement tous les ministères en 2016

En 2016, hors le ministère des Affaires sociales, Droits des femmes, Ville, Jeunesse et Sports, et les ministères économiques et financiers qui enregistrent une baisse de leurs recrutements externes, tous les autres ministères connaissent une augmentation, en particulier la Défense, l'Intérieur et la Culture (Figure V 2.1-13).

Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutements externes par ministère⁽¹⁾

Ministères	2005	2006	2014	2015	2016	Évolution (en %)	
						2016/2015	2016/2006
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾⁽²⁾	133	132	78	124	162	30,6	22,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole ⁽¹⁾	656	551	487	458	523	14,2	-5,1
Ministères économiques et financiers⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	2 742	3 190	2 961	3 494	3 378	-3,3	5,9
Culture et Communication	175	118	199	113	173	53,1	46,6
Défense	1 125	1 010	110	253	619	144,7	-38,7
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement ⁽³⁾	997	799	654	528	531	0,6	-33,5
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾⁽³⁾	34 083	26 755	35 726	27 041	27 262	0,8	1,9
Intérieur, Outre-mer : Police, Outre-mer, Intérieur	4 389	3 400	1 796	1 837	3 944	114,7	16,0
Justice	2 045	2 060	2 979	2 349	2 766	17,8	34,3
Ministères sociaux⁽¹⁾ :	540	640	423	365	321	-12,1	-49,8
Affaires sociales	447	448	356	326	277	-15,0	-38,2
Travail, Emploi, et Dialogue social	93	192	67	39	44	12,8	-77,1
Services du Premier Ministre ⁽³⁾⁽⁴⁾	492	517	454	437	530	21,3	2,5
Total	47 377⁽²⁾	39 172⁽²⁾	45 867⁽²⁾	36 999⁽²⁾	40 209⁽²⁾	8,7	2,6

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Les EPA sous double tutelle sont rattachés à leurs ministères d'administration, notamment :

- Inra et Irstea : ministère de l'Agriculture, Agroalimentaire et Forêt
- Inria : ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics
- IRD : ministère des Affaires étrangères et Développement international
- Inserm : ministère des Affaires sociales
- Ined : ministère du Travail, Emploi et Dialogue social

(2) Les années antérieures l'IRD était placé à tort au ministère économiques et financiers dans les publications antérieures. L'IRD est rattaché au ministère des Affaires étrangères et Développement international.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2014 (Éducation nationale et Écologie) , en 2015 (Éducation nationale) et en 2016 (Écologie, économique et financier, éducation nationale et enseignement supérieur, service du premier ministre). 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.

(4) Y compris l'ENA et les IRA.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

Le nombre de recrutés au ministère de la Défense fait plus que doubler en 2016 (+366 agents par rapport à 2015) après avoir fortement baissé à partir de 2008 et entamé un redressement en 2015. En 2016, le ministère de la Défense a organisé 22 concours proposant 516 places contre 314 en 2015. En particulier le concours d'adjoints administratifs des administrations de l'État, qui ne s'était pas tenu l'année précédente, a conduit au recrutement de 301 agents. Par ailleurs, les recrutés dans le corps de technicien supérieur d'études et des fabrications 2^e classe connaît une augmentation (104 après 53).

Le ministère de l'Intérieur a également plus que doublé ses recrutements en 2016 avec un accroissement de 2 107 postes dont +1 807 lauréats de gardiens de la paix par rapport à 2015. La hausse du nombre de postes offerts dans ce corps est le résultat de l'organisation d'un concours exceptionnel qui a eu lieu suite aux attentats du 13 novembre 2015 et aux annonces du Président de la République devant le Parlement réuni en Congrès. De même, le recrutement dans le cadre du concours d'adjoint technique de 2^e classe de la Police nationale connaît une augmentation cette année (+108).

Après une reprise des recrutements externes entamée en 2012, les ministères économiques et financiers connaissent une baisse de leurs recrutements (-3,3 % par rapport à 2015). Cette diminution est observée pour les recrutés de catégorie C (1 979 après 2 394 en 2015 soit -17,3 %) succédant à l'effet, en 2015, du plan antiterroriste. En revanche, le nombre de recrutés en catégorie A et B a augmenté par rapport à 2015 (respectivement 492 après 286, +72,0 % et 907 après 779 soit +16,4 %).

Le ministère de la Culture a recruté 53,1 % d'agents de plus par rapport à 2015 (+60 recrutés supplémentaires). En 2016, ce ministère a organisé des concours qui n'avaient pas lieu l'année précédente : adjoints techniques de 1^{re} classe d'accueil, surveillance et magasinage du ministère de la Culture et de la Communication, chargés d'études documentaires du ministère chargé de la culture (respectivement 40 et 35 recrutés).

Après une légère baisse en 2015, les services du Premier ministre ont augmenté leur nombre de recrutés en 2016 (530 recrutements, soit +93 agents par rapport à 2015). Le nombre de recrutements d'attachés d'institut régional d'administration progresse (450 après 385 en 2015). De plus, certains concours n'avaient pas eu lieu l'année précédente : adjoints administratifs du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile et conseillers de tribunal administratif (28 recrutés cette année).

Le ministère de la Justice a augmenté son nombre de recrutés (+17,8 % soit 417 recrutements de plus qu'en 2015). Les corps dont l'augmentation est la plus remarquable sont ceux de greffiers des services judiciaires (+284 recrutés) et de surveillants de l'administration pénitentiaire (+160 agents). Par ailleurs, le concours de lieutenants pénitentiaires n'avait pas été organisé en 2015.

Les recrutements au ministère des Affaires étrangères ont également progressé par rapport à 2015 (+38 recrutés). Les concours d'ingénieurs d'études IRD et techniciens de recherche IRD ont recruté respectivement +18 et +16 agents.

Enfin, après avoir connu une augmentation en 2015, les ministères sociaux enregistrent une baisse des recrutés pour 2016 (44 recrutements) pour atteindre 321 recrutements par concours externe dans l'année. En particulier, il n'a pas été organisé cette année de recrutement d'adjoints sanitaires alors qu'un concours avait été organisé en 2015 (69 recrutés en 2015).

La moitié des recrutements externes de la FPE s'effectue via les concours déconcentrés

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes déconcentrés offerts en 2016 a augmenté de 29 % par rapport à 2015 (20 497 postes proposés après 15 919⁴). Ils représentent 47 % de l'ensemble des postes offerts aux recrutements externes dans la FPE.

Ces emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (81 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé ainsi 16 616 postes déconcentrés en 2016, essentiellement de professeurs des écoles.

Le ministère de l'Intérieur a plus que doublé le nombre de postes offerts à un niveau déconcentré (3 138 postes après 1 024) avec l'organisation d'un concours exceptionnel de gardiens de la paix, en plus de la session habituelle.

Les ministères économiques et financiers ainsi que la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté dans ce cadre respectivement 228 et 315 agents en 2016, principalement dans les corps d'agents administratifs des finances publiques, d'adjoints administratifs des administrations de l'État au ministère de la Défense et d'agents techniques du ministère de la Défense.

Les postes offerts au recrutement externe sans concours sont tous proposés en région et sont majoritairement des Pacte (92 %).

En 2016, les recrutements externes sans concours s'accroissent dans la fonction publique territoriale (FPT) sans compenser la baisse des recrutements sur concours

Il n'existe pas à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux recrutements de la Ville de Paris et ceux opérés par les Centres de gestion de la FPT, les employeurs territoriaux ont admis 9 402 agents (13 180 en 2015) par recrutements externes sur concours en 2016 (concours externe, concours unique et troisième concours). S'y ajoutent 19 752 recrutements sans concours contre 18 156 l'année précédente. La part des entrées sans concours continue d'augmenter. Elle atteint 68 % en 2016, soit 10 points de plus qu'en 2015 (Figure V 2.1-14).

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 46 sélections en 2016, soit deux de plus qu'en 2015. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 14 le troisième 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 : les lauréats disposent de trois ans pour trouver un emploi au terme desquels ils perdent le bénéfice du concours.

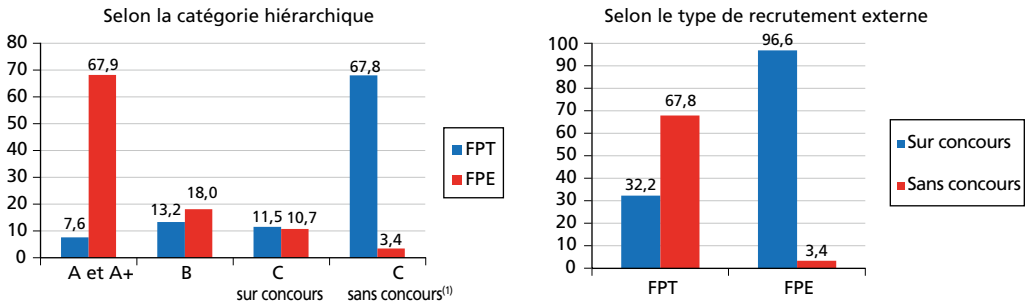
De leur côté, la Ville de Paris et son Centre d'action sociale ont organisé 33 concours externes en 2016 (soit 46 de moins qu'en 2015), un troisième concours (d'attachés) et 13 recrutements sans concours.

À l'opposé de la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure de ses effectifs (les quatre

4 Résultat révisé par rapport à la publication précédente, car dans les précédentes publications, des recrutements d'agents de constatation des ministères économiques et financiers étaient classés à tort en recrutements déconcentrés.

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016

Figure V 2-14 : Profils comparés des recrutements externes dans la FPT et la FPE en 2016 [en %]



Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; 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) Pour la FPE en catégorie C sans concours, les résultats sont estimés.

cinquièmes relèvent de la catégorie C). Ainsi, en 2016, près de 78 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (13 % dans la FPE) et 68 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (3,5 % dans la FPE).

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeurs de la Ville de Paris, directeurs de conservatoire, ingénieur, médecins, infirmiers...) ont permis l'entrée de 2 207 agents et représentent 23 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2016 (Figure V 2.1-15). La diminution du nombre d'admis en catégorie A s'explique par le fait que certains concours n'ont pas eu lieu, tels que le concours d'ingénieurs ou de psychologues de classe normale. Par ailleurs, certains corps ont admis beaucoup moins de lauréats que l'année précédente : infirmiers en soins généraux (174 après 304), médecins de 2^e classe (12 après 209), puéricultrices (4 après 124). Hors concours d'attachés qui est organisé tous les deux ans, le nombre d'admis en catégories A et A+ est le plus faible enregistré depuis 2002.

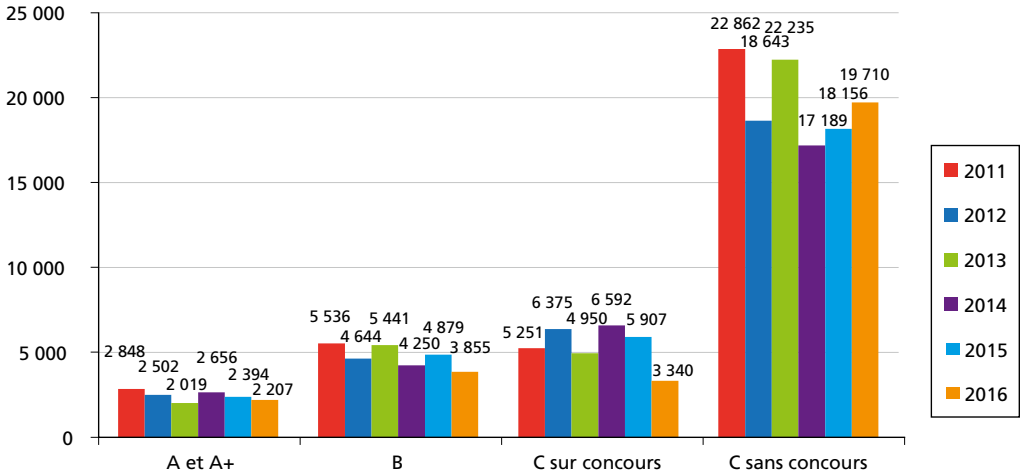
La catégorie B représente 41 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 3 855 admis, en baisse par rapport à l'année précédente (-1 024 agents). En 2016, les centres de gestion de la FPT n'ont pas organisé de recrutement de rédacteurs (1 311 admis en 2015) ni d'animateurs (488 admis en 2015).

La catégorie C (36 % des recrutements par concours) enregistre 3 340 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie diminuent de 43,5 %. Cette baisse s'explique par un nombre moins important d'admis principalement dans les cadres d'emploi d'agents territoriaux spécialisé des écoles maternelles Atsem (121 après 1 475), d'auxiliaires de soins (302 après 885). De plus le concours d'agents de maîtrise n'a pas été organisé en 2016 (805 en 2015).

Parallèlement, 19 752 recrutements sans concours ont eu lieu afin de pourvoir des postes ouverts dans les cadres d'emploi de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 18 156 en 2015.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2016 se situe à 6,5 candidats présents pour un admis en catégorie A (Figure V 2.1-16). Elle est plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 9,6 présents.

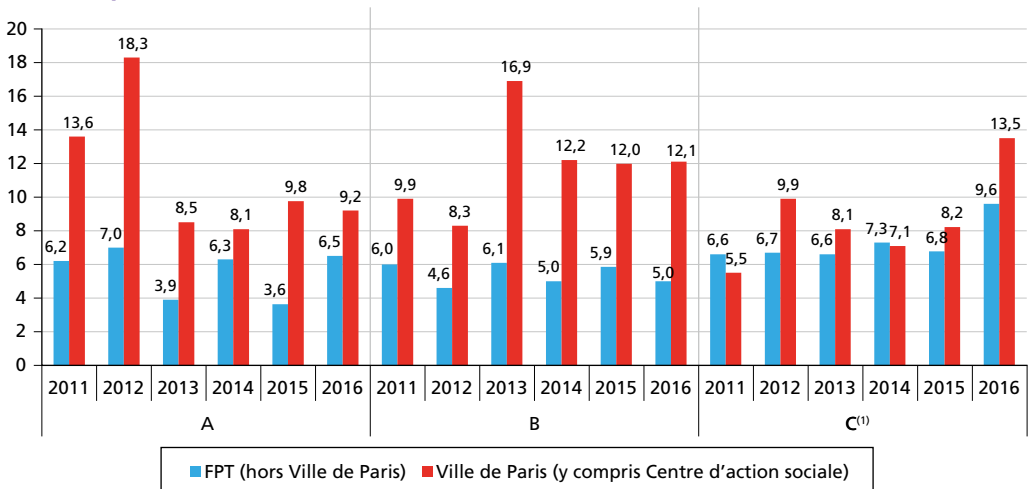
Figure V 2.1-15 : Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique



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.

La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle baisse légèrement par rapport à l'année précédente (9,2 contre 9,8), mais demeure supérieure au niveau atteint en 2014 (8,1). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (12,1 présents pour un admis). Pour la catégorie C (hors recrutements directs), la sélectivité des concours a progressé de 5,3 points à la Ville de Paris, et de 2,8 points dans les autres concours territoriaux.

Figure V 2.1-16 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique



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 recrutements directs de la FPT (données incomplètes).

Pour en savoir plus/Bibliographie

- « Concours enseignants 2017 du secondaire public », *Note d'information n° 14*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2018.
- « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2017 », *Note d'information n° 14*, ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2018.
- Daussin-Benichou J-M, Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E., « Les déterminants de l'attractivité de la fonction publique de l'État », *Document de travail* n° G2015/09, Insee, mai 2015.
- Daussin-Benichou J-M, Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E., « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social - Insee Références* - Édition 2015.
- Flachère M. et Pouliquen E, « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », *DGAFP, Étude, recherche et débats* 2015.
- Hagège C. et Soumaré A., « Les recrutements dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015 », *Point Stat*, octobre 2017.
- Vaslin Y. « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016 », *Point stat*, février 2018.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Yohann VASLIN
 DGAFP
 Kélig GAUTIER
 SRE (DGFIP)
 Loïc GAUTIER
 CNRACL, FSPOEIE
 Nathalie CHATAIGNER
 Ircantec

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2017 :

- 46 104 titulaires civils hors La Poste et Orange et 11 491 militaires dans la FPE
- 40 796 titulaires dans la FPT
- 25 470 titulaires dans la FPH

Âge moyen de départ à la retraite en 2017 :

- titulaires civils (hors La Poste et Orange) : 61,5 ans et militaires dans la FPE : 45,6 ans
- titulaires dans la FPT : 61,4 ans
- titulaires dans la FPH : 59,8 ans

En 2017, le nombre global de départs à la retraite de fonctionnaires, affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE¹), poursuit sa progression entamée en 2015. Ce sont 46 104 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (+10,4 %, après +0,8 % en 2016), et 11 491 aux militaires (+2,1 %, contre +1,8 % en 2016). À la CNRACL, le flux de nouveaux pensionnés progresse nettement comme en 2016 : 25 470 nouvelles pensions de droit direct (+11,5 %, après +8,7 % en 2016) sont enregistrées pour les fonctionnaires hospitaliers et 40 796 (+12,1 %, après +9,8 % en 2016) pour les territoriaux.

La part des fonctionnaires liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire en 2017, avec une baisse sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique mais selon des trajectoires différentes. Elle stagne sur deux ans dans la FPE (-0,3 point à 23,0 % après +0,4 point l'année précédente). Au sein des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, elle baisse de 1,2 point dans la FPT (après une baisse de 0,9 point par an depuis 2014 pour atteindre 11,6 % en 2017) et de 0,4 point dans la FPH pour atteindre 41,8 %, après des baisses plus marquées, entre 3 et 4 points les années précédentes. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

L'âge moyen de départ à la retraite – au sens de la radiation des cadres – progresse pour les agents civils de la FPE (61,3 ans hors ceux de La Poste et d'Orange), de la FPH (59,7 ans) et de la FPT (61,3 ans). 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 2016, 35,3 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 43,3 % des fonctionnaires territoriaux et 33,7 % des fonctionnaires hospitaliers.

1 Le SRE a homogénéisé l'ensemble de ses tableaux pour qu'ils soient tous sur le même champ. Les pensions sont maintenant y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

En 2017, les départs à la retraite étaient pour la dernière fois marqués par la poursuite de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite prévu par la réforme de 2010 (modifiée en 2012) pour atteindre 62 ans.

Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires accélère en 2017

Une accélération du nombre des nouvelles pensions de droit direct en 2017 dans la fonction publique de l'État

Plus de 100 600 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé, sont entrées en paiement en 2017, soit une hausse de +8,8% après +2,4 % en 2016.

Les entrées en paiement de nouvelles pensions se décomposent en deux catégories, les pensions de droit direct d'une part et de droit dérivé d'autre part. La hausse des entrées en paiement concerne principalement les pensions civiles de droit direct (+6 400, soit +12,0 %) et plus modestement de droit dérivé (+800, soit +4,1 %). Pour les civils, ce sont ainsi plus de 59 500 pensions de droit direct et près de 20 900 de droit dérivé qui sont entrées en paiement en 2017.

Le nombre des pensions militaires nouvellement entrées en paiement augmente par rapport à 2016 à 20 200 (+4,7 % après +1,8 % en 2016). Une hausse qui concerne les pensions de droit direct (11 500, +2,1 %) et de droit dérivé (8 700, +8,4 %).

Fin 2017, plus de 2,4 millions de pensions civiles et militaires de retraite (+0,9 %) sont en paiement. Plus des trois quarts du stock des pensions en paiement sont des pensions civiles (78 %), réparties en 1 570 000 pensions de droit direct et 322 000 pensions de droit dérivé. Le nombre de pensions civiles augmente de 1,2 % entre 2016 et 2017. Les pensions militaires sont en légère baisse de 0,3 % par rapport au 31 décembre 2016 pour atteindre près de 548 000 pensions.

Les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires représentent au total plus de la moitié de l'ensemble des pensions en paiement (droits direct et dérivé), puisqu'en 2017 leurs parts s'élevaient respectivement à 38 %, en baisse d'un point par rapport à 2016, et à 22 % proportion stable par rapport à 2016.

Le montant des pensions payées en 2017 s'est élevé à 43 milliards d'euros pour les pensions civiles et 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Hausse du nombre des nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2017

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État. Après une augmentation de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2016 (+7,1 %), le FSPOEIE a octroyé, en 2017, 2 665 nouvelles pensions de droit direct, soit une hausse de 16,5 % par rapport à 2016. Au total, 4 153 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2017, soit une progression de 12,1 % par rapport à 2016.

Une nette reprise de la hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2017

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux.

La CNRACL a octroyé, en 2017, 77 079 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), soit une hausse accentuée (+10,4 %) comparativement à celle observée en 2016 (+8,1 %).

Le montant des pensions payées en 2017 s'est élevé à 19,4 milliards d'euros.

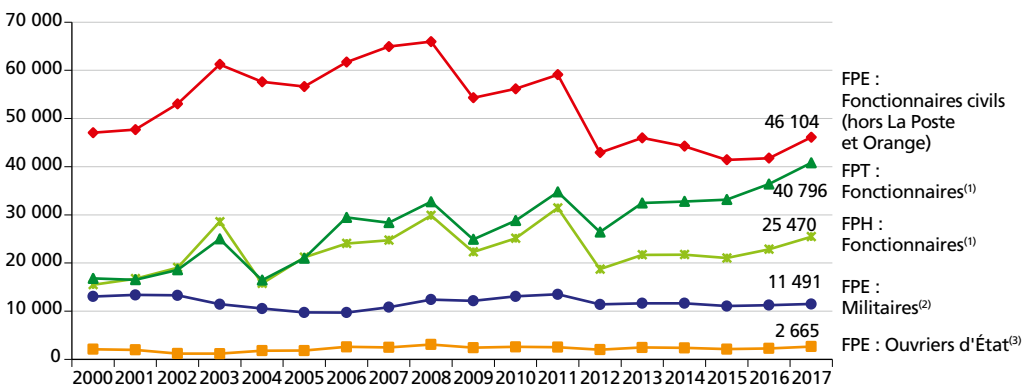
Concernant la fonction publique territoriale (FPT), parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet sont affiliés au régime général avec l'Ircantec comme régime complémentaire. Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet affiliés à l'Ircantec dont la pension est entrée en paiement en 2017 et toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation représentent 2,9% des entrées en pension de fonctionnaires territoriaux. Par la suite, seules les pensions de fonctionnaires territoriaux versées par la CNRACL sont commentées.

Ainsi, 40 796 pensions de droit direct ont été mises en paiement à la CNRACL en 2017 (Figure V.2.2-1), dont 9,8 % pour invalidité. Plus d'un pensionné sur trois est parti au titre du dispositif carrière longue. Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (53,7 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,8 % des départs pour motifs familiaux (6,2 % de l'ensemble des départs, voir encadré 3) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement 37,1 % des départs anticipés dans le cadre du dispositif carrière longue.

En 2017, 7 044 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 19,0 % suite à des décès d'agents en activité. Depuis 2015, la part des pensions de droit dérivé diminue (-2,5 points pour atteindre 14,7 %).

Concernant les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière (FPH), 25 470 pensions de droit direct ont été mises en paiement par la CNRACL en 2017, dont 7,1 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique et concentre 78,0 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 9,9 % de l'ensemble des départs).

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, depuis 2000



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(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) Hors soldes de réserve, et y compris pensions anciennement cristallisées depuis 2013.

(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance depuis 2004.

En 2017, 3 769 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 12,9 % suite à des décès d'agents en activité. Comme pour la FPT, la part des pensions de droit dérivé diminue depuis 2015 (-1,5 point pour atteindre 12,9 %).

Hausse du nombre des nouveaux retraités à l'Ircantec en 2017, pour des durées de cotisation toujours courtes

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels des trois versants de la fonction publique, médecins hospitaliers et fonctionnaires territoriaux à faible quotité de travail. Leur régime de base est le régime général de la Sécurité sociale. En 2017, l'Ircantec compte 187 172 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 V 2.2-3), en hausse de 6,6 % par rapport à 2016. Toutefois, le nombre de pensions entrées en paiement de fonctionnaires territoriaux toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation était de 1 176, soit un recul de 5,6% par rapport à 2016.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont souvent très courtes : moins de 3 ans dans plus de la moitié des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2017 est de 5 ans et 7 mois (stable par rapport à 2016). Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés.

Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 et cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 41 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 41 % de la FPT et 18 % de la FPH, proportions identiques à celles de 2016.

Ils sont près de 27,7 % à avoir cotisé 5 ans et plus dans le champ de la fonction publique, dont 8,7 % entre 10 et 20 ans (Figure V 2.2-2), 3,2 % entre 20 et 30 ans et 2,5 % plus de 30 ans. Ils sont 11,9 % à avoir quitté la fonction publique depuis un an ou moins (Figure V 2.2-3), tandis que 38,6 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

En 2017, 31,3 % des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la 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 (soit 6 975 personnes), 51,5 % de la FPT (11 467 personnes) et 17,2 % de la FPH (3 822 personnes). 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 (16,3 %) que ceux des deux autres versants (9,9 % pour la FPE et 12,8 % pour la FPH). Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique, 91,1 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non complet sur leur dernière période de cotisation, 6,4 % de fonctionnaire sans droit à pension, et 2,5 % un statut de médecin (Figure V 2.2-4).

Encadré 1 : 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 et aux praticiens hospitaliers² et internes en médecine, odontologie et pharmacie ;
- aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet travaillant moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi qu'aux 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 auquel ils étaient affiliés³ ;
- aux agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux agents publics d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, etc.) et aux salariés des organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

La pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général.

Depuis la réforme de 2014, et à l'issue d'une période transitoire qui s'est achevée le 1^{er} janvier 2017, l'affiliation à l'Ircantec s'effectue uniquement au regard de la nature du contrat : sont ainsi affiliés à l'Ircantec tous les agents contractuels de droit public quel que soit l'employeur. Toutefois, les affiliations en cours, y compris si elles ne sont pas conformes à ce critère, seront maintenues à l'Ircantec jusqu'à la rupture du contrat de travail des salariés considérés.

Par dérogation à ce nouveau critère, sont également affiliés à l'Ircantec les agents bénéficiant d'un contrat aidé recrutés par une personne morale de droit public, les praticiens hospitaliers, les fonctionnaires à temps non complet ne relevant pas de la CNRACL, les fonctionnaires sans droit à pension, les membres du gouvernement, les élus locaux et les apprentis recrutés dans le secteur public non industriel et commercial.

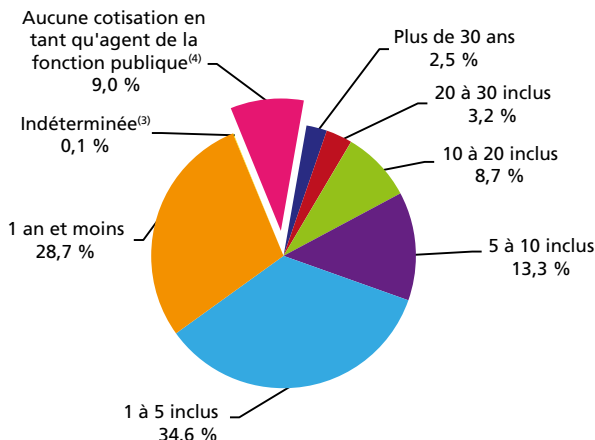
Contrairement aux régimes spéciaux de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime en points.

2 Y compris les praticiens hors établissement hospitalier.

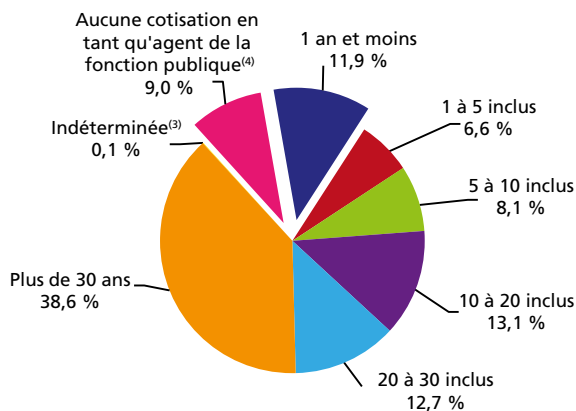
3 Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2014, quinze ans de service minimum auparavant).

Figures V 2.2-2 et V 2.2-3 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec⁽¹⁾ ayant liquidé en 2017⁽²⁾ selon :
[en %]

Durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)



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, des statistiques et des systèmes d'information.

(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 2017, 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.

(3) L'employeur et/ou la durée de cotisation est inconnue pour ces agents.

(4) 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.).

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

2

Figure V 2.2-4 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2017⁽²⁾

	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2017	Part sur l'ensemble des liquidants en 2017 (en %)	FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 :	187 172	100,0	70 196	70 139	29 943
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation ⁽³⁾ :	22 264	11,9	6 975	11 467	3 822
<i>contractuels</i>	19 494	10,4	6 960	10 236	2 298
<i>fonctionnaires à temps non complet⁽⁴⁾</i>	1 176	0,6	1	1 174	1
<i>fonctionnaires sans droit à pension⁽⁵⁾</i>	55	0,0	10	37	8
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1 539	0,8	4	20	1 515
- 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 :	164 908	88,1	63 221	58 672	26 121
<i>contractuels ou fonctionnaires à temps non complet⁽⁴⁾</i>	134 538	71,9	56 612	57 337	20 589
<i>fonctionnaires sans droit à pension⁽⁵⁾</i>	10 812	5,8	6 482	1 165	3 165
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	2 664	1,4	127	170	2 367
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽⁶⁾	16 769	9,0	-	-	-
- Indéterminés	125	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 2017, 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 à compter de 2014 un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an.

(4) Les fonctionnaires à temps non-complet (moins de 28h 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

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension progresse modérément dans les trois versants de la fonction publique

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 (voir encadré 2). Parmi ces mesures, peuvent être cités le décalage de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans (4 mois par an de 2011 à 2017), la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ainsi que la mise en place d'un système de surcote/décote selon la durée de cotisation.

Ces différentes mesures influent sur l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique.

Les âges moyens de première mise en paiement⁴ de la pension (hors départ pour invalidité), comme en 2016, progressent modérément en 2017 : il est de 61 ans et 9 mois pour les fonctionnaires civils (un mois de plus qu'en 2016) de la FPE (hors La Poste et Orange), de 48 ans et 5 mois pour les militaires (quatre mois de plus), de 60 ans et 3 mois pour les ouvriers d'État (stable), de 61 ans et 11 mois pour les fonctionnaires de la FPT (un mois de plus) et de 60 ans et 2 mois pour ceux de la FPH (un mois de plus) (Figure V 2.2-5). 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 d'Orange) dans la FPE et pour les fonctionnaires de la FPT⁵, et de près de trois ans et demi pour les fonctionnaires de la FPH. En 2013, les âges moyens de première mise en paiement de la pension ont connu une progression moindre : entre un et six mois selon le régime. En 2014 et 2015, ils ont augmenté plus sensiblement en progressant de plus de cinq mois en moyenne par an pour les fonctionnaires hospitaliers et de cinq mois pour les militaires, de trois mois pour les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de deux mois pour les ouvriers d'État. En 2016, l'âge moyen s'est stabilisé pour les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), les fonctionnaires territoriaux ainsi que les ouvriers d'État ; il a progressé d'un mois pour les militaires et de quatre mois pour les fonctionnaires hospitaliers.

Depuis 2012, cet âge s'est donc accru de un an et sept mois pour les fonctionnaires hospitaliers, d'un an et six mois pour les militaires, de dix mois pour les fonctionnaires civils de l'État, de huit mois pour les fonctionnaires territoriaux et de sept mois pour les ouvriers d'État.

Figure V 2.2-5 : 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 depuis 2011 (hors départ pour invalidité)

			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	2015	2016	2017
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble	58,8	60,9	61,2	61,3	61,6	61,6	61,7
		dont catégories sédentaires	59,8	62,0	62,2	62,4	62,6	62,7	62,8
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	57,9	58,3	58,6	58,8
	Militaires (SRE)	46,8	46,9	47,3	47,7	48,1	48,1	48,4	
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)	58,7	59,7	59,9	60,2	60,2	60,3	60,3	
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble	58,9	61,2	61,3	61,6	61,8	61,8	61,9
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9	63,3	63,3	63,4
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3	59,5	59,7	59,8
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble	55,1	58,6	58,9	59,4	59,8	60,1	60,2
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2	62,4	62,5	62,3
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3	58,7	58,8	59,0

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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. Pour le SRE, pensions civiles et militaires des retraites de l'État, de droits directs, entrées en paiement depuis 2011, hors soldes de réserve, hors La Poste et Orange.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

4 Il y a en règle générale moins d'un mois d'écart entre la date de radiation des cadres (date de cessation d'activité) et celle de première mise en paiement (date de cessation d'activité ou premier jour du mois suivant selon le cas).

5 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 2 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2017**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 du Rapport annuel sur l'État de la fonction publique), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Sont ensuite intervenus les rendez-vous sur les retraites de 2008 qui ont étendu les modifications paramétriques.

Les principaux points sont notamment :

- 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 160 trimestres en 2008 puis 164 en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence, et d'une surcote dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence, au titre des trimestres de services accomplis au-delà de cette durée de référence et après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, alors fixé à 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite qui dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle l'agent remplit les conditions d'âge et, le cas échéant, de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti ;
- la date de revalorisation annuelle des pensions unique (avril) à partir de 2009 ;
- l'élargissement du cumul emploi-retraite intégral lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein ou remplit les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à atteindre la limite d'âge de la catégorie sédentaire ;
- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État, civils ou militaires, résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les personnes 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 fonctionnaires : dans ce régime, les cotisations, génératrices de points, sont assises sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation pour pension (qui sont retenus dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information sur leur retraite a été instauré pour l'ensemble des retraités, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, *via* le relevé de situation individuelle (RSI), qui répertorie l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), qui reprend l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

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. Concernant les paramètres, d'ici à 2018, la réforme 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 (« taux d'appel ») étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme des retraites de 2010

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 une pension de retraite ; limites d'âge et, mécaniquement, âge de la retraite à taux plein ; durée minimale de services pour les catégories actives) ;

- l'alignement progressif du taux de cotisation salariale pour pension des fonctionnaires sur le taux global applicable, sous un plafond de la Sécurité sociale, pour les salariés non cadres relevant du régime général d'assurance vieillesse et de l'ARRCO ;
- l'élargissement du champ du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (âge d'accès au dispositif fixé à 58 ou 59 ans pour les assurés ayant commencé leur carrière avant 16 ou 17 ans ou à 60 ans pour ceux ayant débuté leur activité avant 18 ans) ;
- 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 ;
- l'exclusion des bonifications et des majorations de durée d'assurance, à l'exception de celles accordées au titre des enfants et du handicap, du calcul de la surcote ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de quinze à deux ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (dite « condition de fidélité » ou « clause de stage ») ;
- 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 n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 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 cinq mois (au lieu de quatre mois) pour les générations nées entre 1952 et le 31 décembre 1954. L'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires sédentaires sera ainsi porté à 62 ans dès 2017 pour la génération née à partir du 1^{er} janvier 1955. La limite d'âge suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).

Les paramètres cible 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.

Le départ à la retraite anticipée 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 élargir l'accès au dispositif 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 quatre 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 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 est supprimée pour un départ à 60 ans ;
- la double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée est supprimée, il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;
- 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 anticipée au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permettent désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vu 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. La mesure 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 quatre 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 ;
- la retraite pour handicap est dorénavant ouverte uniquement aux assurés qui totalisent, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %, une certaine durée d'assurance.

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 pensions d'invalidité.
- en outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé trois enfants ou plus ont été imposées à compter du 1^{er} janvier 2014 (loi de finances pour 2014).

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 afin de mieux prendre en compte l'impact des périodes de maternité, de chômage, de pénibilité et d'invalidité, 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...

En outre, la réforme crée un comité de suivi des retraites.

Enfin pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été créé, depuis 2015.

Les mesures portées en 2017

Le dispositif du C3P a été remplacé à des fins de simplification par le compte professionnel de prévention par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017. La réflexion dans la fonction publique pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé, tenant compte notamment de l'existence de catégories actives, sera menée dans le cadre de la réforme des retraites annoncée par le Président de la République. Parallèlement, un rapport des inspections générales (IGA et Igas) sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique avait été remis aux ministres chargés de la fonction publique, de l'intérieur et des affaires sociales en mars 2016.

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

Augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté

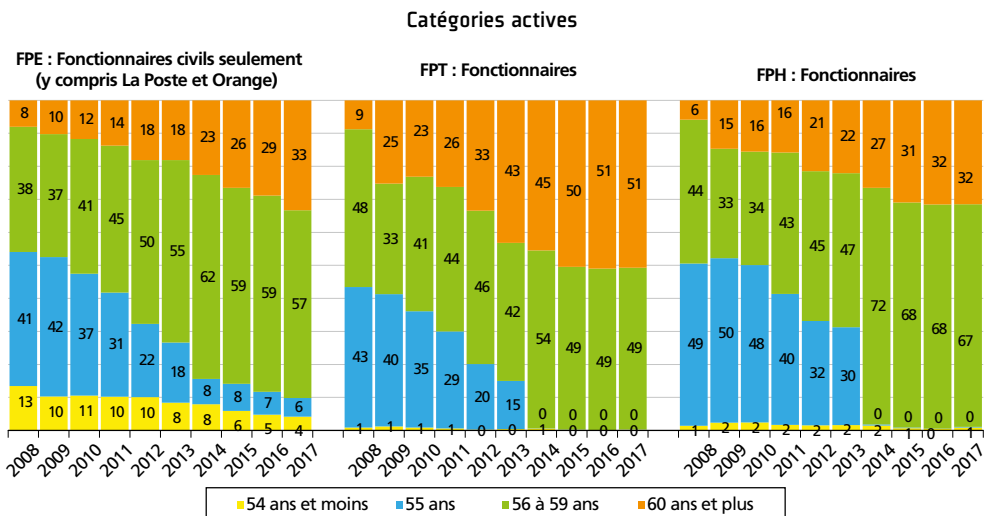
L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État augmente de deux mois à 61 ans et 6 mois après une stabilité en 2016 et plusieurs années de progression : 2015 et 2014 (+ 3 mois), 2013 (+ 1 mois), 2012 (+6 mois) et 2011 (+5 mois). L'évolution tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée 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 (Figures V 2.2-6 et V 2.2-7). 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 prévus par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse continuent de progresser (9 600 contre 8 600 en 2016).

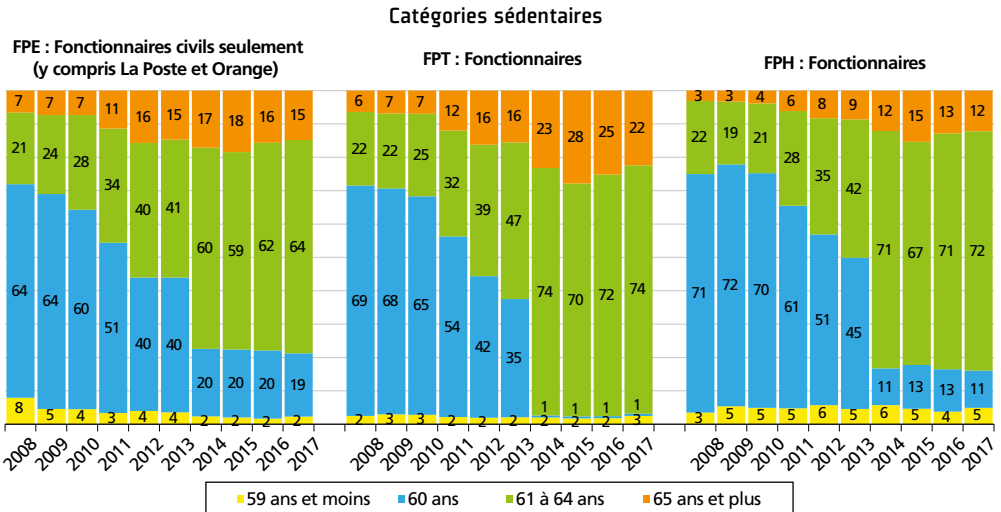
L'âge de départ pour ancienneté progresse en 2017 de deux mois pour les catégories sédentaires et de quatre mois pour les catégories actives. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 63 ans et un mois, légèrement supérieur pour les hommes que pour les femmes (+2 mois). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 59 ans (+2 mois), sensiblement plus bas pour les hommes que pour les femmes (-5 mois).

Toutes populations confondues, l'âge moyen de départ des femmes (61 ans et 4 mois en 2017) est supérieur de trois mois à celui des hommes (61 ans et 1 mois), les hommes étant relativement plus présents au sein des catégories actives.

Figures V 2.2-6 et V 2.2-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique, dont la pension est entrée en paiement

[en %]





Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État ; CNRACL. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions de droits directs pour la catégorie sédentaire (départs pour ancienneté), pour les fonctionnaires civils de la FPE (y compris La Poste et Orange) et les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL (dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures).

L'âge moyen de départ à la retraite des militaires radiés des cadres se stabilise

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires augmente de 2 mois, comme en 2016, à 45 ans et 6 mois. La hausse est de 2 mois pour les non-officiers (44 ans et 5 mois) et de 9 mois pour les officiers (52 ans et 11 mois). Cette hausse modérée s'explique par le poids des non-officiers (87 %) en augmentation de 2 points entre 2016 et 2017.

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Concernant les départs de 2017, plus de 40 % des militaires liquidant pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres ou moins. Cette proportion a d'abord diminué fortement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (89 % pour le flux 2004, 81 % pour le flux 2005, 68 % pour le flux 2007), puis plus lentement (53 % en 2012, 50 % en 2013, 46 % en 2014) pour se stabiliser désormais (43 % en 2015, 42 % en 2016 et 40 % en 2017). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de près de deux 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 à la CNRACL est de 60 ans et 8 mois. En se limitant aux départs pour ancienneté, il s'établit à 61 ans et 2 mois en 2017 (+1 mois par rapport à 2016).

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 61 ans et 4 mois pour l'ensemble des départs. Il est en hausse de 10 mois par rapport à 2012, année qui avait succédé à un point bas en raison principalement de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants (Encadré 3) et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61 ans et 4 mois pour les départs pour motifs familiaux et de 56 ans et 7 mois pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 61 ans et 10 mois en 2017.

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 59 ans et 8 mois pour l'ensemble des départs, en hausse de près de 1 an et 8 mois depuis 2012. Il est de 59 ans et 4 mois pour les départs pour motifs familiaux, et de 55 ans et 1 mois pour les départs pour invalidité. En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 60 ans et 1 mois en 2017 soit 9 mois plus tôt que dans la FPT et 5 mois de moins que les fonctionnaires civils de l'Etat.

Encadré 3 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

Les départs anticipés pour motif familiaux

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, soit être atteint ou avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. 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 2). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motif familiaux.

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 avant l'âge de 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant l'âge de 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 modifié le champ des trimestres assimilés « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue.

Les départs pour invalidité

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de Sécurité sociale.

Dans le régime général, si le salarié se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions et selon que l'incapacité de travail est d'origine professionnelle ou non, il perçoit une rente d'accident du travail (dite « rente AT-MP ») ou une pension d'invalidité, prises respectivement en charge par l'assurance AT-MP ou l'Assurance maladie, dès la perte de ressources engendrée par l'incapacité partielle ou totale. Ces prestations sont converties en pension de vieillesse pour inaptitude au travail à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (de 60 à 62 ans, selon l'année de naissance de l'assuré).

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est alors directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité. Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de service effectuées. Dans le cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une rente viagère d'invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

La catégorie active dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L24-I-1° du code des pensions civiles et militaires de retraite, 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 pour la fonction publique de l'État et par arrêté interministériel pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et des identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

Les personnels ayant accompli au moins quinze/dix-sept ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55/57 ans (au lieu de 60/62 ans) selon leur génération, et ceux ayant réalisé au moins trente-deux ans de services dont douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » (dont six consécutivement) le peuvent dès 50/52 ans. La réforme de 2010 a ainsi relevé progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à ces catégories ainsi que leurs durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1).

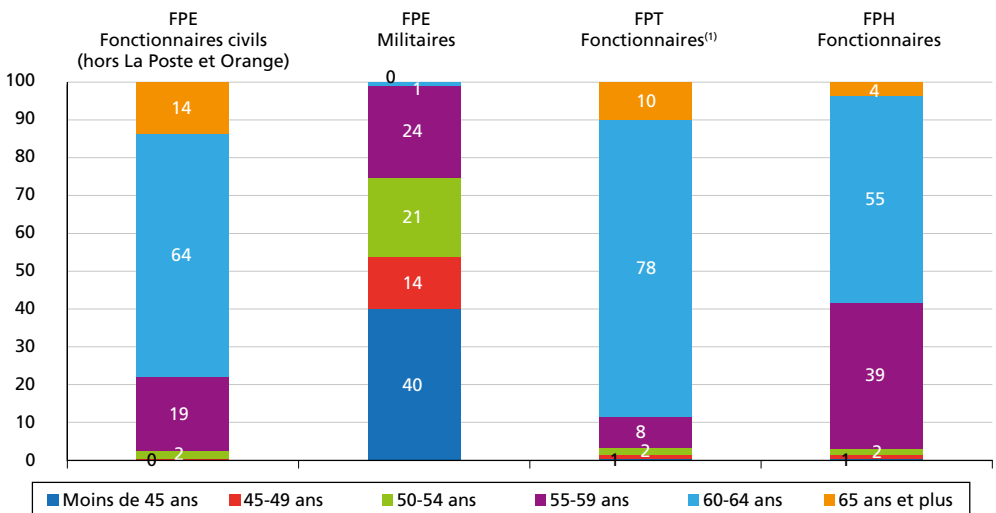
Selon le « jaune Pensions » 2018, dans les ministères, 163 259 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2015, soit 12,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (66,8 %) et au ministère de la Justice (16,4 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement dans la catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels et les policiers municipaux. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé dans la catégorie active, soit 473 583 agents au 31 décembre 2015. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

Le cas particulier des militaires

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires bénéficient, par principe, d'une pension de retraite sans condition d'âge. Au 1^{er} janvier 2015, les militaires peuvent notamment partir à la retraite après dix-sept ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou vingt-sept ans de services (officiers de carrière).

Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 45 ans et 5 mois en 2015 (53 ans et 2 mois pour les officiers, 47 ans et 8 mois pour les sous-officiers et 33 ans et 5 mois pour les caporaux-chefs, caporaux et soldats).

Figure V 2.2-E3 : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE et leur date d'effet de la pension à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2017 [en %]



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles et militaires 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.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

Parmi les fonctionnaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans sont de plus en plus concentrés sur les agents en catégorie active⁶

En 2017, tous motifs confondus, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent davantage les fonctionnaires hospitaliers (41,8 %) que les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (23,0 %), et les fonctionnaires territoriaux (11,6 %) [Figure V 2.2-8].

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2017, 24,7 % concernaient des **personnels classés en catégorie active⁷** : 6,5 % parmi les fonctionnaires de la FPT, 23,0 % parmi les fonctionnaires civils de la FPE, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange, et 45,7 % parmi les fonctionnaires de la FPH. En 2017, pour les départs à la retraite d'agents civils relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 57 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieur à 59 ans.

Les départs à la retraite anticipés sont également dus à d'autres dispositifs que la seule catégorie active. Le premier de ces autres dispositifs concerne les départs pour carrières longues avec 39,6 % des départs dans la FPT, 17,7 % dans la FPH et 14,1 % dans la FPE. Interviennent ensuite les motifs familiaux avec 9,9 % dans la FPH, 8,2 % dans la FPE et 6,2 % dans la FPT et enfin l'invalidité, plus fréquente dans la FPT (9,8 %) que dans la FPH (7,1 %) ou la FPE (5,7 %).

La part des départs au titre de la catégorie active augmente en 2017 dans les trois versants de la fonction publique (voir Figure V 2.2-9). Elle continue de s'accroître dans chacun des versants pour le motif de carrière longue et recule dans chacun des versants pour l'invalidité.

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 ancienneté⁸ 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, 25 % en 2014, 28,6 % en 2015, 30,1 % en 2016 et 31,2 % en 2017.

Les départs pour carrière longue représentent, en outre, 15,6 % des départs d'ouvriers d'État (contre 21,3 % en 2016, 26,3 % en 2015 et 22,7 % en 2014, 10,2 % en 2013, 20,1 % en 2012). La part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est en revanche très faible pour eux (respectivement 2,4 % et 0,3 %).

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. En 2017, ils représentent 8,2 % du flux de départs des fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (contre 7,4 % en 2016, 7,6 % en 2015 et 2014, 7,4 % en 2013, 8,5 % en 2012), 6,2 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPT (en légère hausse par rapport aux deux années précédentes mais inférieur à la période 2012-2014) et 9,9 % du flux de départs des fonctionnaires de la FPH (contre 9,7 % en 2016 qui constitue un point bas après la baisse chaque année depuis 2012).

6 La catégorie insalubre est incluse, pour la CNRACL, dans la catégorie active (statistiques de la CNRACL).

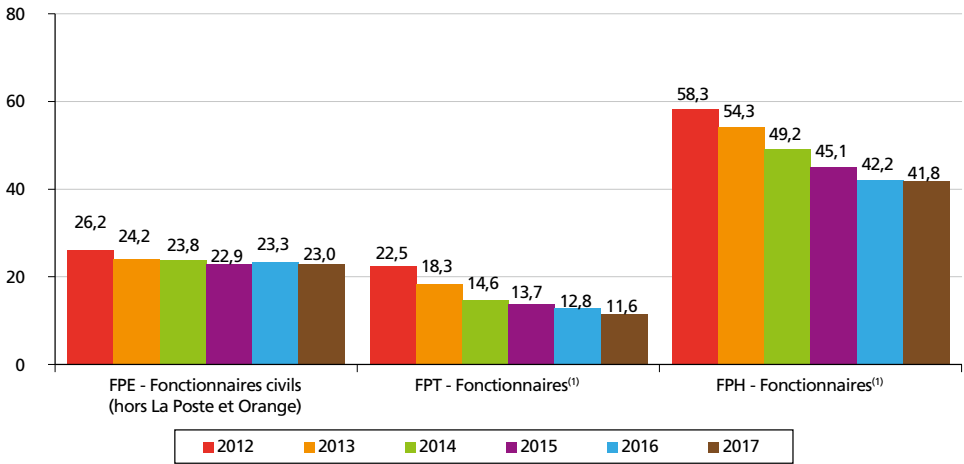
7 Seuls les agents partant au titre de l'ancienneté dans la catégorie active sont comptabilisés dans les actifs.

8 Les départs pour ancienneté, à la CNRACL, couvrent les départs pour catégorie active, catégorie sédentaire, catégorie insalubre et carrière longue.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Figures V 2.2-8 : 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 2017

[en %]



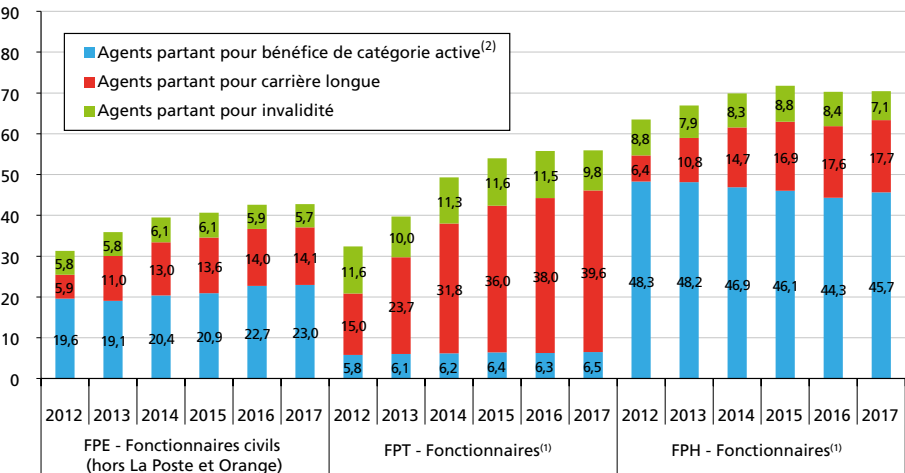
Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Figures V 2.2-9 : Part des différents types de départ anticipé des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique

[en %]



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(2) Seuls les agents partant au titre de l'ancienneté dans la catégorie active sont comptabilisés dans les actifs.

Encadré 4 : Les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique⁹

En 2014, l'enquête 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). La dernière édition a eu lieu en 2017, ses résultats permettent de mieux cerner, pour les fonctionnaires âgés de plus de 50 ans et ayant pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016, 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, 1 032 anciens fonctionnaires civils de l'État et 1 028 fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers ont été interrogés. Les militaires et les invalides n'ayant pas atteint leur âge d'ouverture des droits à la date d'enquête sont exclus de l'enquête.

Si 56 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 27 % des fonctionnaires déclarent être partis à la retraite après cet âge, tandis que 20 % déclarent être partis avant. 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).

Cet âge de départ souhaité est en hausse comparé à la dernière vague de l'enquête : il passe de 60 ans et 11 mois à 61 ans chez les sédentaires, et gagne 7 mois chez les actifs pour passer à 57 ans et 10 mois. Cette évolution à la hausse peut s'interpréter comme le fait d'avoir internalisé la contrainte du relèvement de l'âge légal de départ suite à la réforme des retraites de 2010. Malgré un départ souhaité plus tardif, l'écart moyen entre l'âge de départ effectif et l'âge de départ souhaité est en hausse par rapport à l'enquête de 2014 : il augmente de quatre mois pour les sédentaires (passant de 10 mois à 1 an et 2 mois) et de cinq mois pour les actifs (passant de 7 mois à 1 an). Cette hausse se retrouve quelles que soient les catégories et administrations.

Parmi l'ensemble des motifs de cessation d'emploi et de départ à la retraite proposés, le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible est celui qui est le plus souvent cité (78 %). Il ressortait également en motif principal lors de l'enquête de 2014. Deux motifs de départ à la retraite concernant les droits à pension sont ensuite avancés. Il s'agit de l'atteinte de l'âge légal minimal de départ et de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein. Ils ont respectivement joué dans la décision de partir à la retraite à hauteur de 70 % et de 64 %. Viennent ensuite deux autres motifs régulièrement cités : celui d'avoir atteint un niveau de pension suffisant (pour 57 % des retraités) et celui de ne plus vouloir travailler. Mis à part ce dernier qui n'était pas proposé lors de l'ancienne enquête, les retraités ont, pour cette nouvelle vague, exprimé les quatre mêmes principaux motifs de départ.

La possibilité de partir à la retraite n'entraîne pas mécaniquement un départ à la retraite, puisque quatre fonctionnaires nouveaux retraités sur dix 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, la conservation du salaire encore quelques années (qui a joué pour 62 % des retraités en prolongation d'activité) et la hausse de la pension via une augmentation des droits (60 %). Deux autres motifs sont également régulièrement cités : « l'intérêt de l'emploi ou des conditions de travail satisfaisantes » (57 %) et le fait de « ne pas subir de minoration de pension » (55 %). Comme pour la précédente vague, la prolongation d'activité est principalement motivée par des raisons financières : parmi les quatre motifs les plus avancés, trois sont d'ordre financier que ce soit via la pension ou la conservation du salaire.

Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une décote représentent 16 % des répondants. Plus 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. Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une surcote représentent 27 % des répondants. La moitié des retraités qui surcotent ne le font pas dans le but d'augmenter leur pension. Ils sont, d'une part, 40 % à avancer d'autres raisons et, d'autre part, 9 % déclarent qu'ils ne savaient pas qu'ils allaient avoir une surcote.

Les retraités se sont considérés bien informés pour 79 % d'entre eux. La connaissance des dispositifs est en nette progression par rapport à la précédente vague de l'enquête, et ce quelle que soit la catégorie hiérarchique. Le taux plein reste le dispositif le mieux connu : 82 % des retraités déclarent savoir de quoi il s'agit contre 73 % dans l'enquête de 2014.

⁹ Cet encadré reprend les éléments publiés par Grosbois et Henry (2018) dans *Questions Retraites & Solidarité*.

En 2017, la part des fonctionnaires concernés par la décote augmente et ceux par la surcote diminue dans les trois versants de la fonction publique

En 2017, le nombre de fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL concerné par la décote augmente fortement

En 2017, le nombre de nouvelles pensions versées par le SRE décotées (Encadré 5) est de 8 400. Il s'accroît de +26,3 % par rapport à 2016, en raison de la hausse du nombre de nouveaux pensionnés mais aussi de la part des agents concernés par la décote. Cette part (14,1 % en 2017) reculait régulièrement depuis 2013 atteignant 12,5 % en 2016 contre 15,7 % en 2013 (Figure V2.2-10). Comme en 2016, et contrairement à 2015 et 2014 où elles étaient identiques, la part des hommes subissant une décote est légèrement moins élevée que celle des femmes (14 % contre 15 %) en 2017. C'était même l'inverse en 2013, avec 17 % pour les hommes et 15 % pour les femmes. En 2016, la perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 163 euros pour les retraités concernés. En conséquence, l'estimation de la masse financière induite par la décote, hors effet des reports de départ, se redresse fortement à 16,5 millions d'euros en 2017 après 12,5 millions d'euros en 2016 et 11,1 millions d'euros en 2015 pour revenir à un niveau légèrement inférieur à 2014 et 2013.

Parmi les nouveaux retraités pour ancienneté (hors carrières longues), la part des agents sédentaires partant avec une décote est proche de l'ensemble des agents (15 % en 2017) et suit la même progression. Elle est bien plus élevée pour les agents de catégorie active (31 % en 2017) en augmentation depuis 2015.

La part des agents nouvellement pensionnés de droit direct de la CNRACL concernés par la décote en 2017 est de 6,9 % pour la FPT (avec un taux moyen de décote de 11,4 %) et de 7,0 % pour la FPH (avec un taux moyen de décote de 10,4 %). Ces proportions étaient de 6,1 % pour la FPT et de 6,3 % pour la FPH en 2016. Pour la CNRACL comme pour le SRE, la hausse de la part des agents concernés par la décote combinée à la hausse du nombre de départs conduit à une hausse sensible du nombre de personnes partant avec une décote (+26,8 % dans la FPT et +23,9 % dans la FPH).

Parmi les nouveaux retraités pour ancienneté (hors carrières longues), la part des agents sédentaires bénéficiant d'une décote augmente depuis 2015 sur les deux versants pour atteindre 15 % à la FPT et 13 % à la FPH en 2017. Elle s'accroît de même pour les actifs avec des ratios proches en 2017 (9 % dans la FPT et 8 % dans la FPH).

En 2017, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 112 euros par mois (contre 104 euros en 2016). Cette perte ne concerne pas les nouveaux pensionnés de droit direct (hors invalides) qui sont relevés au minimum garanti.

Encadré 5 : 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 au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ou encore aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

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 vingt trimestres, suivant ce qui est le plus avantageux pour le pensionné, 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 à partir de 2006 jusqu'en 2020, avec d'une part le coefficient de minoration par trimestre manquant passant de 0,125 % à 1,25 % (soit 25 % au maximum) et d'autre part l'âge d'annulation de la décote augmentant de seize trimestres pour atteindre la limite d'âge en 2020.

Figure V 2.2-E5 : 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 d'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	0,88	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 2017, la part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL concernés par la surcote diminue

En 2017, le nombre de nouveaux retraités civils du SRE bénéficiant de la surcote augmente de 4 % (16 400). L'augmentation du nombre total de nouveaux retraités de 12 % conduit à une augmentation du nombre de pensionnés concernés par la surcote malgré la baisse de leur part (28 % contre 30 % en 2016). La part des nouveaux retraités civils de l'État bénéficiant de la surcote était stable de 2013 à 2015 (31 %).

Parmi les nouveaux retraités pour ancienneté (hors carrières longues), la part des agents partant avec une surcote est élevée parmi les sédentaires et en diminution depuis deux ans passant de

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

53 % en 2015 (taux le plus élevé depuis 2012) à 48 % en 2017. Elle est en revanche plus faible pour les agents de catégorie active et oscille entre 11 % (notamment en 2015) et 13 % (en 2016).

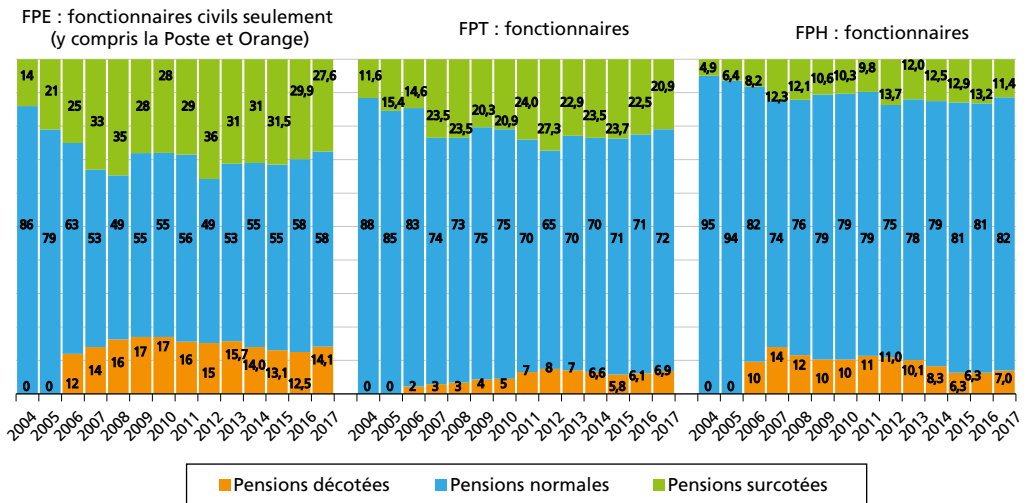
Après avoir augmenté régulièrement de 2004 à 2014, passant de 37 euros par mois à 323 euros, en lien avec l’allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote, notamment à partir de 2012, le montant mensuel moyen de la surcote a diminué en 2015, 2016 et 2017 pour atteindre 271 euros. Ainsi, la masse financière de dépense globale induite par la surcote, hors économies occasionnées par la prolongation d’activité recule. Elle est estimée à 53,2 millions en 2017 contre 55,2 millions d’euros en 2016 après 61,2 millions d’euros en 2015 et 65,5 millions d’euros en 2014.

La proportion des 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) est de 20,9 % (après 22,5 % en 2016). Elle est de 11,4 % dans la FPH (après 13,2 % en 2016). La surcote leur procure un gain moyen mensuel de 177 euros en 2017 (contre 172 euros en 2016). 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).

Parmi les nouveaux retraités pour ancienneté (hors carrières longues), la part des agents sédentaires bénéficiant d’une surcote recule depuis 2014 à la CNRACL pour atteindre 33 % à la FPT et 30 % à la FPH en 2017. Elle baisse depuis 2015 pour les actifs avec une part plus élevée dans la FPT (9 % en 2017) que dans la FPH (4 %). Ainsi, le poids des catégories actives au sein de la FPH explique une part importante de la faible part d’agents partant en retraite avec une surcote.

Figure V 2.2-10 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, selon qu’elles sont ou non décotées ou surcotées

(en %)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l’État ; CNRACL. Traitement DGAFFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d’information.

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).

Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

L'âge moyen des fonctionnaires en activité dans la fonction publique progresse encore de trois mois et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique

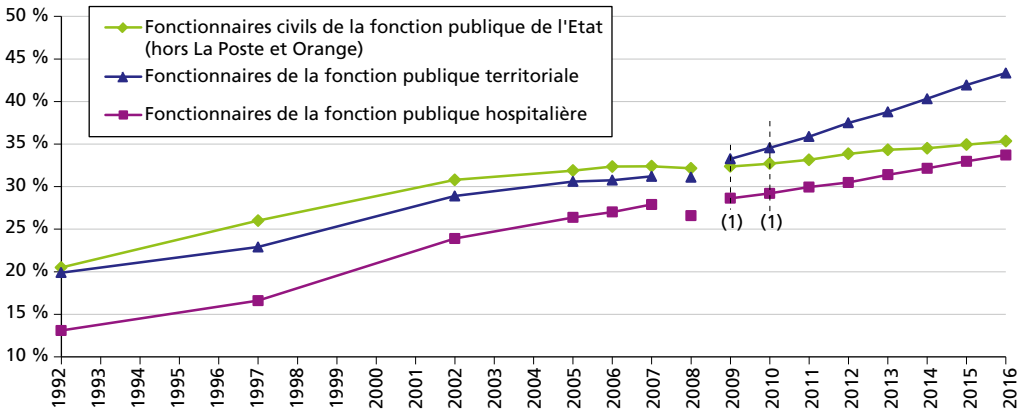
Entre le 31 décembre 2015 et 2016, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,6 mois : 0,8 mois pour la FPE, 3,0 mois pour la FPT et 1,3 mois pour la FPH. L'augmentation de l'âge moyen des agents est plus importante pour les fonctionnaires avec +2,8 mois pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants, 1,9, 3,8 et 3,0 respectivement dans chacun des versants.

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 2016 de près de 15 points dans la FPE, plus de 20 points dans la FPH et au-delà de 23 points dans la FPT. En 2016, elle augmente de 0,4 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,7 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,4 point pour les fonctionnaires territoriaux. Ce niveau de hausse, par versant public, est assez stable depuis 2011.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans ou plus, fin 2016, dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 35,3 % après 34,9 % en 2015, et 33,9 % en 2012. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : fin 2016, les agents de 50 ans ou plus représentent 43,3 % des effectifs après 41,9 % en 2015 et 37,5 % en 2012. Elle est moindre chez les fonctionnaires hospitaliers¹⁰ : 33,7 % en 2016 après 33,0 % en 2015, et 30,5 % en 2012, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce (Figure V 2.2-11). En effet, les fonctionnaires hospitaliers classés en catégorie active sont majoritaire dans la FPH.

¹⁰ 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.

Figure V.2.2-11 : 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



Sources : FGE, Siasp, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. 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 EPA 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). À 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.

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 départs en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels, etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2016, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 38,0 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec cette proportion est de 21,0 %.

Dans la FPE, la pyramide des âges des fonctionnaires présente en 2016 une forme en cloche avec des effectifs par âge croissants jusqu'à la génération 72 (44 ans en 2016), légèrement décroissante de 56 000 fonctionnaires à 44 ans à 17 500 à 62 ans (Figure V.2.2-12). Les recrutements dans la fonction publique de l'État avaient été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom (générations 47-50) dont l'emploi est en train de se résorber, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans continue sa progression en 2016 (+2,2 % après +2,1 % en 2015 contre -0,6 % en 2014 et -1,7 % en 2013), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires civils quittant la FPE à 60 ans parmi ceux encore en poste l'année précédente¹¹, majoritairement pour partir à la retraite, demeure relativement stable depuis 2012 :

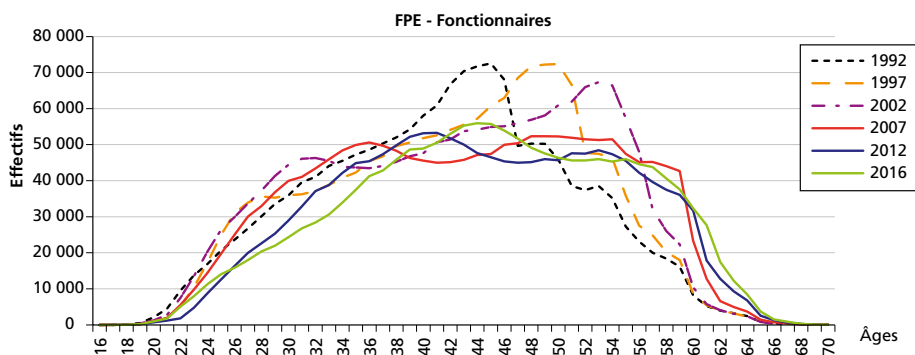
11 C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans de l'année N-1.

elle est de 12,1 % en 2016, elle était de 12,7 % en 2015, 14,1 % en 2014, 13,6 % en 2013 et de 13,0 % en 2012, mais en nette diminution par rapport à son niveau de 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Cette forte contraction est à mettre en rapport avec 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 et bien plus stable dans le temps, avec un pic chez les 24-28 ans (respectivement 22,0 % et 8,8 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations, fin 2016) [Figures V 2.2-13 et V 2.2-14].

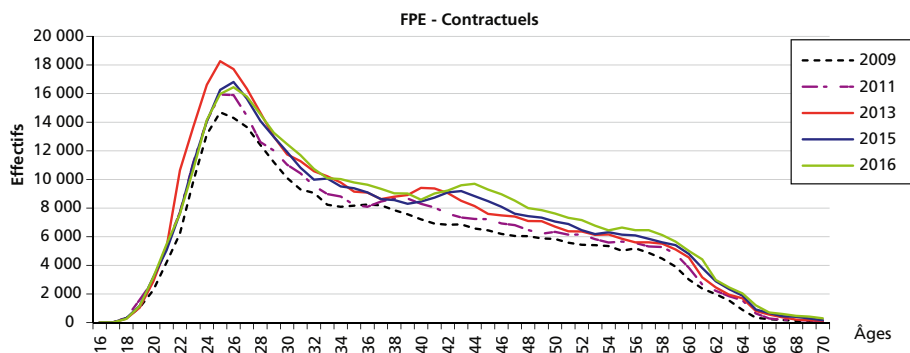
La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, annonce des départs à la retraite nombreux dans les prochaines années (avec 36,6 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2016) [Figure V 2.2-15].

Figures V 2.2-12 à 2.2-15 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'Etat selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009



Source : FGE ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 EPA (hors La Poste et Orange) au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (Siasp, Insee).

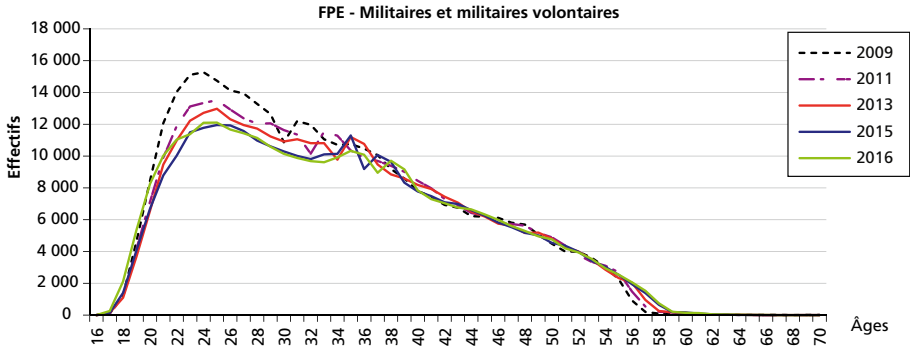


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents contractuels des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.

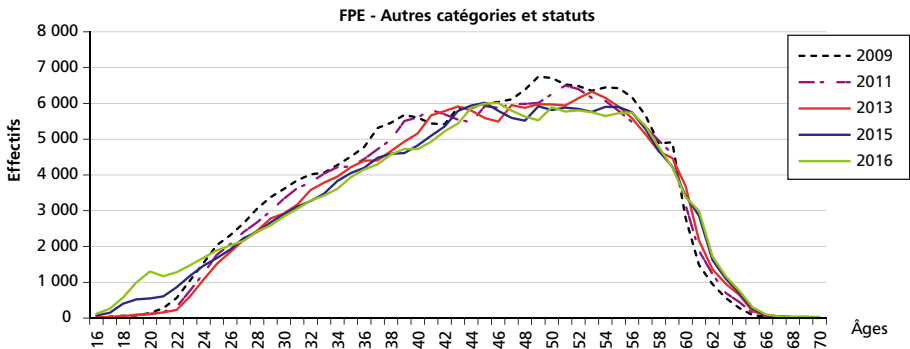
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

2



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre de l'année.

NB : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. La hausse du nombre de fonctionnaires âgés de 50 ans ou plus a été amplifiée par les transferts d'agents¹² issus des services de l'État. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il a augmenté de 11,1 % en 2016, a plus que doublé depuis l'année 2010 et quadruplé depuis 2002.

La pyramide des âges des agents contractuels présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 24 ans (Figure V 2.2-17). Seulement 23,9 % des agents contractuels de la FPT sont âgés de 50 ans et plus fin 2016.

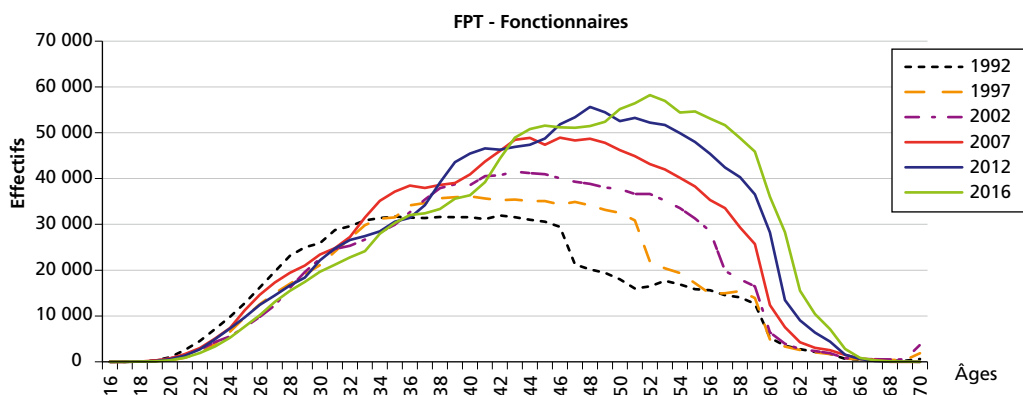
Le constat est plus proche de celui des fonctionnaires pour les agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,8 % fin 2016) [Figure V 2.2-18]. Le nombre d'agents de plus de 60 ans continue par ailleurs d'augmenter en 2016 mais à une vitesse

¹² 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 ans et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

amoindrie d'année en année, avec une évolution de +3,1 % après +5,0 % en 2015, après +6,2 % en 2014, +7,9 % en 2013, +8,8 % en 2012 et +14,0 % en 2011. Par ailleurs, après avoir connu une forte hausse en 2011 (+11,3 %) et en 2012 (+12,0 %), le nombre d'agents âgés de 60 ans s'accroît plus faiblement depuis 2013 (avec +1,7 % en 2013, +1,1 % en 2014 et +3,1 % en 2015 et +0,3 % en 2016).

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi ceux toujours en poste à la FPT l'année précédente¹³, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 17,4 % en 2016. Cette part est relativement stable par rapport à 2013, 2014 et 2015 (18,6 %, 18,0 % et 17,3 %), 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 2.2-16 à 2.2-18 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009

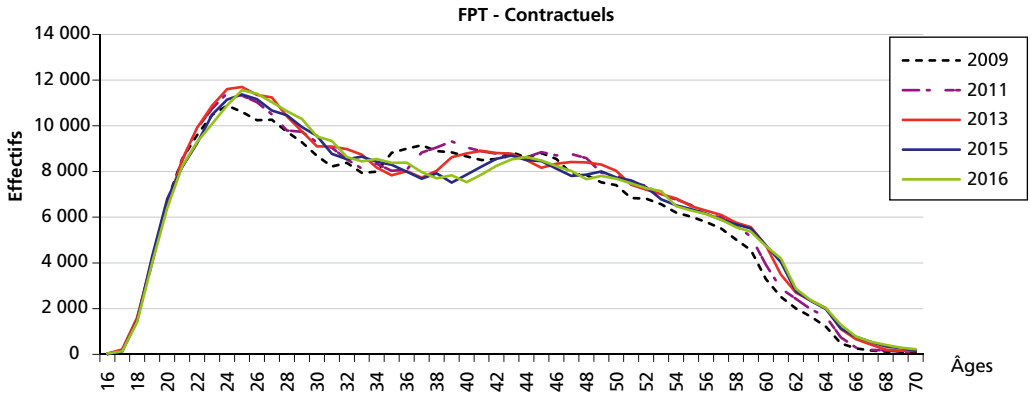


Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France hors collectivités d'outre-mer, hors élus, hors emplois aidés, hors engagés du service civique. De 1992 à 1997, agents fonctionnaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL). À partir de 2009, agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (Siasp, Insee).

¹³ 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 59 ans de l'année N-1.

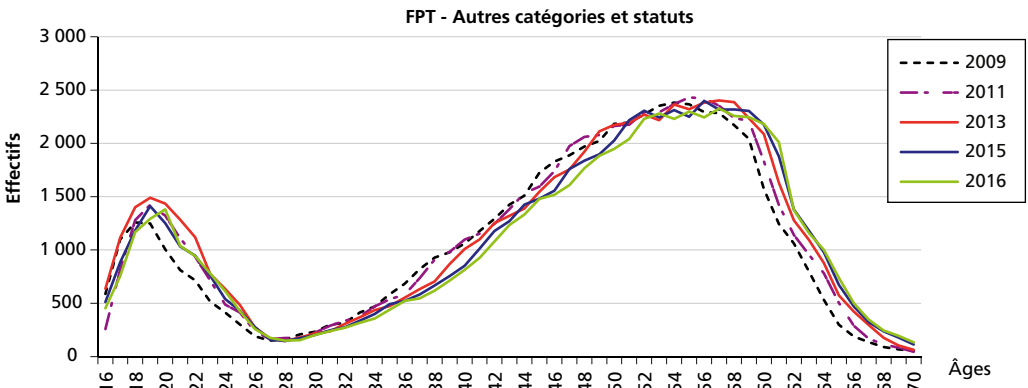
2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

2



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

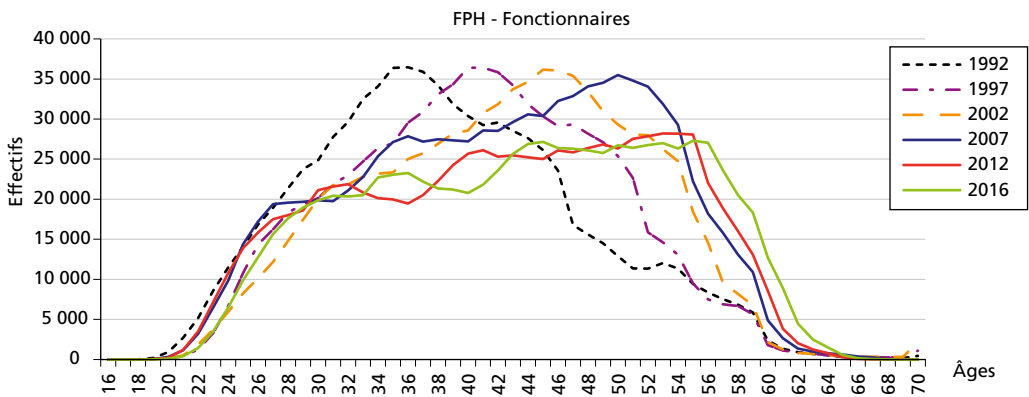
NB : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis.

Dans la FPH, la succession des pyramides des âges des agents fonctionnaires se rapproche de celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse en cours de résorption liée aux embauches du baby-boom (plus tardive que dans la FPE mais avec plus de départs anticipés liés au poids des catégories actives) [Figure V 2.2-19]. Fin 2016, cette pyramide des âges des 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 (33,7 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2016, contre 33,0 % fin 2015) tandis que l'augmentation de l'âge de départ se ralentit.

La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,2 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2016) [Figure V 2.2-20]. 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 (31,2 % fin 2016) [Figure V 2.2-21].

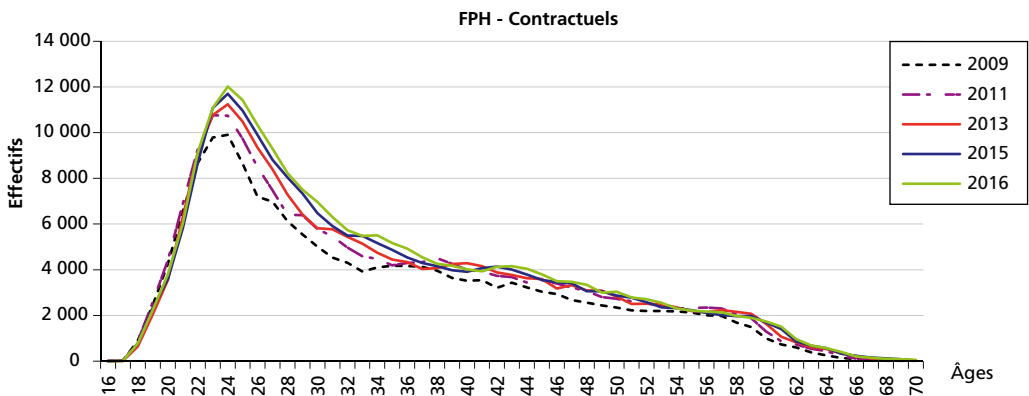
La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente¹⁴, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 25,3 % en 2016. Cette part est globalement stable depuis 2012 (26,2 % en 2015 après 26,6 % en 2014, 25,1 % en 2013 et 25,8 % en 2012), 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.

Figures V 2.2-19 à 2.2-21 : 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, des statistiques et des systèmes d'information.

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). À partir de 2009, agents fonctionnaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (Siasp, Insee).

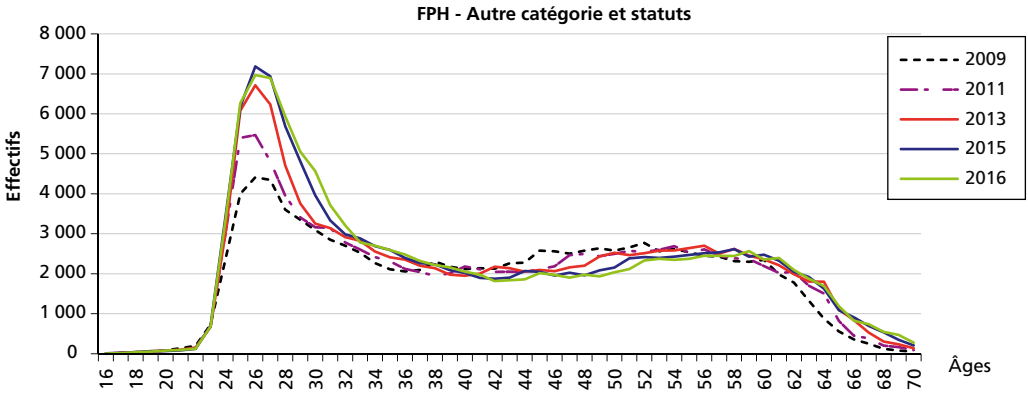


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

14 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.

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

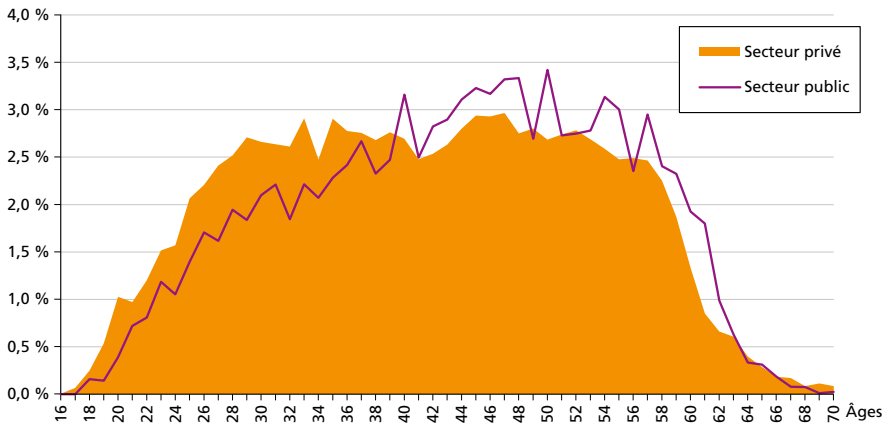
NB : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis.

Une structure par âge différente entre secteur public et secteur privé

La proportion des salariés de 40 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé (Figure V 2.2-22). Cette situation qui continue de s'accroître en 2017, 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 ».

Figure V 2.2-22 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^e trimestre 2017



Source : Enquête Emploi Insee, 4^{ème} trimestre de l'année. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

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.

Effectifs et pyramides des âges des agents en catégorie active 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 CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) puis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active ayant accompli 17 ou 27 ans de services actifs, à l'âge de 52 ou 57 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois (voir fiche thématique 5.1). 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.

Malheureusement, dans le système Siasp, l'information selon laquelle les agents en emploi sont ou non classés en catégorie active n'est pas disponible. Aussi, la détection des ayants droit à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate et repose sur un certain nombre d'hypothèses. Sont ici considérés en catégorie active tous les fonctionnaires des grades ouverts au bénéfice de la catégorie active, et ceci indépendamment du fait que ce bénéfice soit ou non conditionné à l'occupation d'un poste y ouvrant droit. En outre, dans la FPE, le grade (selon la nomenclature NNE) n'est pas toujours correctement renseigné dans les établissements publics hors paie DGFIP.

Figure V 2.2-23 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2016

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
Fonction publique de l'État			
Personnels actifs de la Police nationale	110 668		
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	27 147		
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 892		
Personnels de la surveillance des douanes	nd	15 788	Impossibilité de distinguer dans la source les agents des douanes affectés à la branche surveillance
Instituteurs ⁽¹⁾	2 612		
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	4 801		
Géomètres de l'IGN	22		
Ingénieurs des travaux géographiques de l'État exerçant certaines activités de terrain	nd	87	Impossibilité de distinguer dans la source les ingénieurs exerçant ces activités
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	3 275		
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires en contact avec les malades	nd		Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Techniciens supérieurs du développement durable (Spécialité « navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral ») ⁽²⁾ et syndicats des gens de mer (spécialité « navigation et sécurité »)	nd		Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

2

Fonction publique territoriale			
Sapeurs pompiers professionnels	38 985		
Agents de police municipale	19 072		
Agents de surveillance de la préfecture de police ⁽²⁾	nd	nd	Impossibilité de distinguer dans la source les agents exerçant ces fonctions
Adjointes techniques ou agents de maîtrise (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	523 022	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Assistants territoriaux socio-éducatifs en contact avec les malades (spécialités « assistant de service social »)	nd	29 998	Impossibilité de distinguer les agents respectant ces critères
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soin exerçant dans des services de santé	nd	19 033	Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités
Fonction publique hospitalière			
Personnels infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2010-751 du 5 juillet 2010	nd	83 066	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Cadre de santé occupant un poste de responsable d'unité de soin n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	nd	6 929	Impossibilité de distinguer les agents responsables d'unité de soin
Sages-femmes des hôpitaux exerçant en contact avec les parturientes	nd	10 186	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les parturientes
Autres personnels hospitaliers pratiquant une collaboration aux soins infirmiers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	nd	304 581	Impossibilité de distinguer les agents pratiquant une collaboration aux soins infirmiers
Assistants sociaux (spécialité « assistant de service social »)	nd	6 293	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option dans le décret n° 2010-1139	nd	3 071	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans les services de pédiatrie
Personnels ouvriers (certains emplois parmi les buandiers, ouvriers et maîtres-ouvriers)	nd	49 994	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Manipulateurs et aides des services de radiologie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	12 838		
Agents de service mortuaire et de désinfection exerçant dans des services de soins	nd	147	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans ces services

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre de l'année.

(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. Le personnel de surveillance de la préfecture de Paris sera affecté à la commune de Paris le 1^{er} janvier 2019.

(3) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

nd : non disponible

Sous réserve de ces hypothèses, dans les ministères, on estime à 177 300 le nombre d'agents fonctionnaires civils susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active¹⁵ au 31 décembre 2016, soit 13,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils des ministères, proportion relativement stable depuis 2014. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 21,1 %, proportion relativement stable depuis 2014¹⁶. 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 de la catégorie active qu'au sein de la catégorie sédentaire.

¹⁵ La liste des corps voir figure V2.2-23

¹⁶ Données révisées par rapport aux éditions précédentes

Dans la FPT, le département des études et statistiques locales de la DGCL estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement dans la catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 387 600 agents).

Au total, dans la FPH, 477 105 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2016, soit 57,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en léger recul depuis 2013. De manière contre-intuitive, la part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de la catégorie active que chez les fonctionnaires de la catégorie sédentaire (respectivement 37,5 % et 28,6 %) en raison de l'extinction progressive d'une partie de la catégorie active. En effet, ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers d'exercer ou non le droit d'option (décret 2010-751 du 5 juillet 2010) afin de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B, ou de passer en catégorie A avec perte du classement dans la catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de d'exercer le droit d'option pour passer en catégorie A.

Bibliographie

- Vaslin Y., 2018, « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016 » Vue 2.2 et fiches thématiques 5 « Retraite », DGAFP, *Point Stat*.
- Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2018, Direction du budget.
- COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapports annuels de juin 2017 et juin 2018.
- Premier et deuxième avis annuel du Comité de suivi des retraites, juillet 2017 et juillet 2018.
- Solard G. (dir.), 2018, *Les retraités et les retraites*, Drees, Études et statistiques, édition 2018.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2017.
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2017.
- « Le recueil statistique de l'Ircantec », Ircantec, édition 2013.
- « Rapport annuel FSPOEIE 2016 », FSPOEIE, 2017.
- Grosbois G. et Henry M., 2018, « Profiter de la retraite le plus longtemps possible, la principale motivation de départ », *Questions Retraite & Solidarité*, n° 23, juillet 2018.
- Papon S. et Beaumel C., 2018, « Bilan démographique 2017 – Plus de 67 millions d'habitants en France au 1^{er} janvier 2018 », *Insee Première* n° 1683.

Les rémunérations dans la fonction publique

3-1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2016 est de 2 232 euros dans la fonction publique :

- 2 505 euros dans la FPE ;
- 1 902 euros dans la FPT ;
- 2 258 euros dans la FPH.

L'évolution en 2016 du salaire net moyen en euros constants est de +0,3 % dans la fonction publique :

- +0,2 % dans la FPE ;
- +0,4 % dans la FPT ;
- +0,4 % dans la FPH.

L'évolution en 2016 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de +1,5 % dans la fonction publique :

- +1,7 % dans la FPE ;
- +1,1 % dans la FPT ;
- +1,5 % dans la FPH.

Point fonction publique : +0,6 % au 1^{er} juillet 2016.

Faustine BUSCH
DGCL*

Céline DENNEVAULT
Drees**

Natacha GUALBERT
DGAFP***

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2016, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 714 euros. Il est de 3 058 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 303 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 736 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 2 232 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Il s'élève à 2 505 euros mensuels dans la fonction publique de l'État, à 1 902 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 258 euros dans la fonction publique hospitalière. Le salaire mensuel net médian qui partage en deux parts égales les populations est de 1 982 euros dans l'ensemble de la fonction publique avec 2 310 euros à l'État, 1 718 euros dans la territoriale et 1 109 euros dans l'hospitalière.

En 2016, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,5 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+0,9 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Ces évolutions sont proches de celles de 2015 (respectivement +0,6 % et +0,9 %), suite notamment à la revalorisation de 0,6 % du point d'indice au 1^{er} juillet 2016. L'année 2015 avait été dynamique avec une inflation quasi nulle et une revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Compte tenu de la reprise de l'inflation qui s'accroît légèrement en 2016 (+0,2 % contre +0,0 % en 2015), le salaire net moyen ralentit en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique (+0,3 % après +0,6 %). Dans la fonction publique de l'État, il augmente de +0,2 % (après +0,4 % en 2015), de +0,4 % dans la fonction publique territoriale (après +0,8 % en 2015) comme dans la fonction publique hospitalière (après +0,6 % en 2015).

* DGCL, Département des études et des statistiques locales.

** Drees, bureau des professions de santé.

*** DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Les rémunérations dans la fonction publique

L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, s'élargit très légèrement dans la FPE (+0,02 point), ainsi que dans la FPT (+0,01) et plus fortement dans la FPH (+0,03).

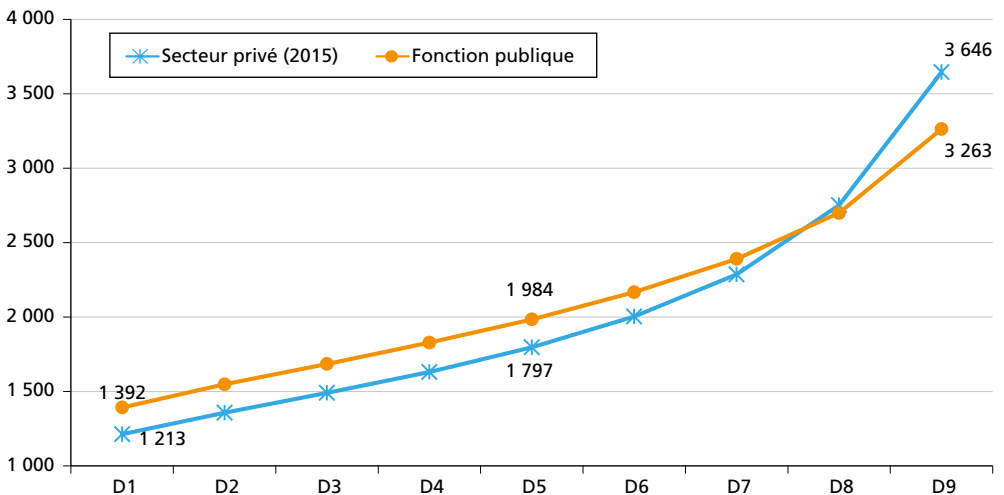
Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,5 % en euros constants. L'évolution de la RMPP nette est restée stable dans l'ensemble de la fonction publique. La légère accélération de l'inflation contribue à un ralentissement de la RMPP en euros constants : +1,7 % après +1,8 % en 2015 dans la FPE, +1,5 % dans la FPH et +1,1 % après +1,7 % dans la FPT. Cela s'explique en partie, au moins pour la FPE, par un ralentissement des mesures catégorielles, consécutivement à l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires [PPCR] qui prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations sur plusieurs années. Cette évolution moyenne cache toutefois une certaine dispersion, avec entre 35 % (FPE) et 39 % (FPH) d'agents « en place » selon les versants ayant connu une baisse de pouvoir d'achat. Celle-ci est essentiellement liée à la hausse des cotisations retraite et à l'évolution d'éléments variables de rémunération. Cette part s'accroît cette année à la suite notamment de l'accélération de l'inflation.

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

En 2016, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 232 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 984 euros (sur le champ de suivi statistique des salaires dans la fonction publique, voir Encadré 1). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 263 euros et le salaire net médian de 2 009 euros par mois, soit un peu plus de 1,3 % supérieur aux salaires moyens et médians incluant les contrats aidés. En 2015¹, dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élevait à 2 250 euros et le salaire net médian à 1 797 euros (pour les précautions méthodologiques portant sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé, voir Encadré 2).

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique en 2016 et dans le secteur privé et semi-public en 2015

(en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique : hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2015, l'année 2016 n'étant pas encore disponible au moment de la publication de ce rapport.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

1 Les données 2016 sur le secteur privé n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. Les niveaux 2015 sont donnés à titre d'information.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique

Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte). Il exclut donc les agents des COM et ceux affectés à l'étranger. Il inclut depuis l'édition 2015 les agents recrutés sur la base de contrats aidés dans chacun des versants. En outre, quelques particularités sont à signaler :

– **dans la fonction publique de l'État (FPE),** les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'agriculture par exemple.

Depuis l'édition 2016, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (Encadré 6 : les rémunérations des militaires de la FPE en 2016). Le changement de système d'information RH-Paie des armées avait fortement affecté la qualité des données relatives à 2012 et 2013 pour les militaires, empêchant leur exploitation. La qualité des données statistiques a désormais retrouvé un niveau suffisant depuis 2014 pour publier des niveaux de salaires mais les principaux éléments présentés dans ce rapport restent « hors militaires » pour permettre le calcul d'évolutions. Depuis l'édition 2017, les évolutions de salaires pour les militaires sont calculées à partir de Siasp. Ces données diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire économique de la Défense (service statistique ministériel du ministère des Armées). En effet, le Recensement des Agents de l'État (RAE) et Siasp ne portent pas sur les mêmes périmètres (en particulier, le RAE inclut Mayotte, les COM et les agents en poste à l'étranger). Cette année, pour se rapprocher du champ du RAE, les élèves ont été exclus.

– **dans la fonction publique territoriale (FPT),** les assistants maternels et familiaux sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins-pompiers de Marseille du fait de leur statut militaire.

– **dans la fonction publique hospitalière (FPH),** les assistants maternels et familiaux, les internes et les externes sont exclus. Les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus dans le champ depuis l'édition 2014 du rapport annuel, sauf mention contraire. La production d'information sur les établissements médico-sociaux permet depuis l'édition 2015 de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Ainsi, depuis l'édition 2015, le suivi des rémunérations porte sur l'ensemble de la fonction publique y compris les bénéficiaires de contrats aidés, à l'exclusion des militaires, des assistants maternels et familiaux, des internes et externes des hôpitaux.

Concernant la FPH, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a modifié depuis le rapport annuel 2017 les contours des deux grands secteurs hospitalier et médico-social, afin de se rapprocher du champ des publications sur l'emploi et distingue :

– **les hôpitaux publics (HOP),** qui sont constitués en grande majorité des établissements ayant une activité hospitalière et dans une moindre mesure des établissements ou administrations générales ayant une activité complémentaire. Les règles de classification sont détaillées dans l'édition 2017 du rapport.

Par ailleurs, quatre établissements hospitaliers sont 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-Vingt et le CHU de Montpellier

Les rémunérations prises en compte pour les agents des hôpitaux publics 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. Les médecins de la FPH ne sont pas fonctionnaires. Pour tenir compte de leurs spécificités, ils ne sont pas classés avec l'ensemble du personnel contractuel, mais dans la catégorie « autres statuts ».

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

– **Les établissements médico-sociaux (ETMS)**, qui regroupent les « établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux » dont la catégorie juridique est 7366, et les établissements dont l'activité principale relève de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710C, 8720A, 8730B et 8810B), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710B et 8891B), ou en difficulté sociale (NAF 8790A et 8899A), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de famille en difficulté sociale (NAF 8790A, 8899B et 8720B), de l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710A et 8730A), de l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891A) ou de l'aide par le travail (NAF 8810C) ou de l'aide à domicile (NAF8810A).

Dans les statistiques de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), les ETMS recourent les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014). Toutefois, ici, les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, l'essentiel des établissements médico-sociaux pris en compte dans la FPH relève 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.

Les données 2015 de la FPH ont été corrigées par rapport à l'édition précédente, à la suite de la détection d'erreurs.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT), restent exclus du champ les internes et externes (FPH) et les assistants maternels et familiaux (FPT et FPH). Les agents relevant des « autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant², si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

Le champ de suivi des salaires ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées dans la fonction publique. Il repose sur l'observation de postes (principaux, non annexes), 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 salaire en équivalent temps plein mensualisé (EQTP) correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent). Ces EQTP « salaires » sont légèrement différents des équivalents temps plein utilisés pour la mesure de l'emploi public, du fait des minimes différences de champ de suivi (voir paragraphe précédent).

À partir de l'édition 2017 du rapport annuel, le calcul des équivalents temps plein a été revu pour les trois versants de la fonction publique, dans un souci d'homogénéisation. Les données en niveau présentées depuis cette édition ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans les éditions précédentes. Les écarts induits par le changement de méthode sont cependant faibles. Les niveaux de salaires nets, entre les deux méthodologies, ont ainsi augmenté au maximum de +0,5 % dans la FPE, diminué au maximum de -0,7 % dans la FPT, et sont quasiment identiques dans la FPH. Les évolutions sont également recalculées à méthode constante. L'impact sur ces évolutions est, lui, quasiment nul dans les trois versants (au maximum +/-0,1 %).

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris 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 issues d'une exploitation des DADS complètes pour l'année 2015. Pour 2016, à la date de parution du Rapport

² Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet et aux apprentis. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux, cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

annuel, les données pour le privé n'étaient pas encore disponibles, à la suite de la prise en compte du passage de la déclaration annuelle des données sociales à la déclaration sociale nominative dans les systèmes d'information.

L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein mensualisé (voir définitions).

Les résultats de salaires publiés ici tiennent compte des révisions sur les emplois aidés (voir encadré de la vue 1.1 sur l'emploi dans la fonction publique en 2016).

Encadré 2 : Précautions méthodologiques sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé

La comparaison directe des salaires entre secteurs public et privé, que ce soit en niveau ou en évolution, est délicate pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Ensuite, la comparaison directe des rémunérations moyennes entre public et privé est complexe compte tenu des différences de caractéristiques entre les agents de la fonction publique et les salariés du privé :

- la structure par catégorie socioprofessionnelle diffère entre la fonction publique et le secteur privé car on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé, davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans les hôpitaux publics. En outre, les exigences en matière de technicité (acquise lors de la formation initiale ou continue) peuvent être assez différentes selon les secteurs employeurs au sein même des catégories socioprofessionnelles ;

- l'ancienneté diffère car les salariés sont plus âgés en moyenne dans le public que dans le privé. En outre, les salaires progressent moins vite avec l'âge dans le public que dans le privé³ ;

- la proportion de temps partiel ou/et de temps non complet parmi les salariés n'est pas la même dans la fonction publique et dans le secteur privé. Néanmoins, afin de limiter les effets liés aux différences en matière de quotité travaillée entre fonction publique (voire entre versants de la fonction publique) et secteur privé, les salaires sont exprimés en « équivalent temps plein (EQTP) mensualisé » ;

- les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein...), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

³ Voir Daussin-Benichou et al. (2014).

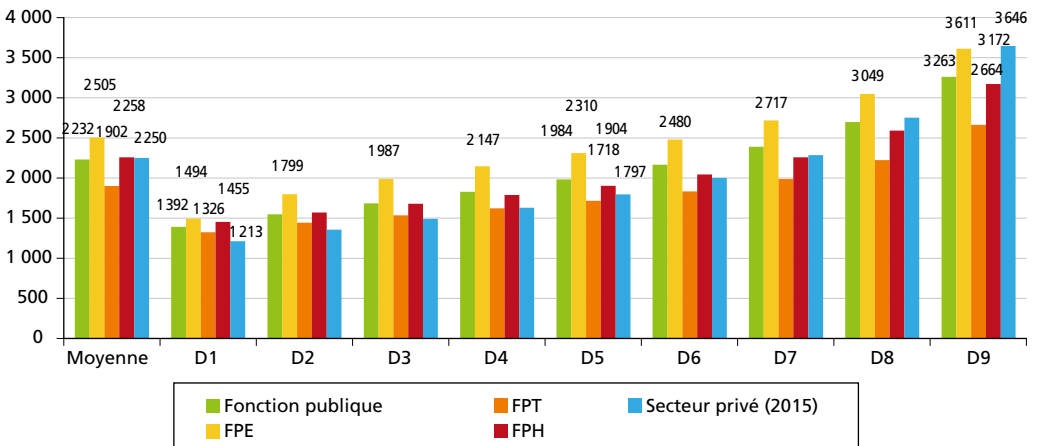
3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

3

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2016, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,34 dans la fonction publique. En 2015, ce rapport était de 3,01 dans le secteur privé. Dans la fonction publique, la progression des rémunérations est croissante avec les déciles et le rapport interdéciles augmente de 0,01 point. Les salaires les moins élevés ont, cette année, moins progressé que les autres, avec une évolution de 0,2 % pour les deux premiers déciles contre +0,4 % à +0,7 % pour les autres déciles. Ces populations n'ont en effet pas connu de mesures de revalorisation spécifiques cette année, contrairement aux deux années précédentes où les grilles des agents de catégorie C et d'une partie des agents de catégorie B-type avaient connu d'importantes revalorisations.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique en 2016 sont supérieurs à ceux du secteur privé en 2015, en particulier les plus bas salaires (**Figure V 3-2**). Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 392 euros en 2016 dans la fonction publique, contre 1 213 euros dans le secteur privé en 2015 soit un écart de 14,8 % en faveur de la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler entre le septième et le huitième décile autour de 2 600 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 3 263 euros dans la fonction publique en 2016 contre 3 646 euros mensuels dans le secteur privé en 2015.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2016 et dans le secteur privé et semi-public en 2015
(en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2015, l'année 2016 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

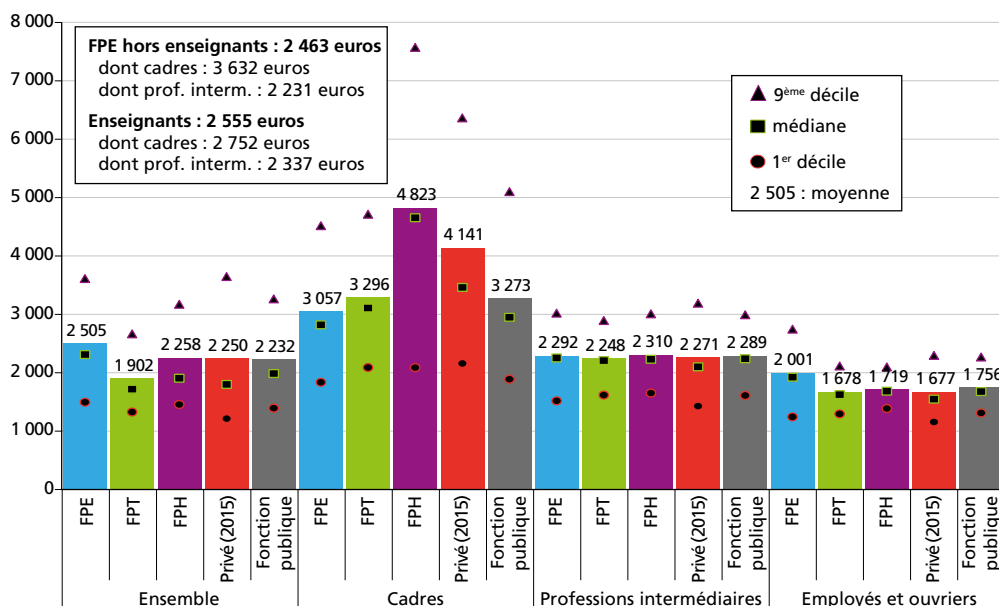
3 Les rémunérations dans la fonction publique

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 (2 505 euros en 2016, voir **Figure V 3-3**), que dans la fonction publique hospitalière (2 258 euros), et la fonction publique territoriale (1 902 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 310 euros dans la FPE, 1 904 euros dans la FPH et 1 718 euros dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport interdéciles de 2,42 en 2016) et la FPH (2,18) et plus modéré dans la FPT (2,01). Cette dispersion augmente légèrement dans la FPE (+0,01 point) et dans la FPT (+0,01 point), et plus fortement dans la FPH (+0,03 point).

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2016 et dans le secteur privé en 2015

[en euros]



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données présentées sont celles de 2015, les données 2016 n'étant pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

La nomenclature des catégories socio-professionnelles utilisée est la PCS-Insee.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État et l'hospitalière que dans la fonction publique territoriale et le secteur privé ; davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique et dans chacun des versants que dans le privé, ce qui contribue notamment 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 (**Figure V 3-3**). 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 les trois versants, avec toutefois des disparités entre secteurs au sein de la FPH (voir Fiche thématique 6.3-2).

En 2016, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 714 euros, avec 3 058 euros dans la FPE, 2 303 euros dans la FPT et 2 736 euros dans la FPH (Figure V 3-4). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,4 % et atteignent 2 751 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 098 euros dans la FPE, 2 339 euros dans la FPT et 2 756 euros dans la FPH.

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 232 euros dans la fonction publique (Figure V 3-5), avec 2 505 euros dans la FPE, 1 902 euros dans la FPT et 2 258 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 18,1 % dans la FPE, 17,4 % dans la FPT et 17,5 % dans la FPH, plus élevés dans la FPE notamment en raison du poids des rémunérations des agents non fonctionnaires plus fortement assujetties.

L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens nets est quasiment identique à celui sur les salaires bruts, c'est-à-dire d'environ +1,4 %.

Parmi ses fonctionnaires, l'État compte une grande proportion d'agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants). Cette proportion est presque trois fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus élevée que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2016, il s'élève à 2 672 euros dans la FPE, 2 117 euros dans la FPH, et 1 985 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7,6 % à 9,5 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est également plus élevé dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2016, il est de 2 068 euros dans la FPE, de 1 682 euros dans la FPT, et de 1 611 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 820 euros dans la FPE à 1 478 euros dans la FPT en raison d'une moindre dispersion dans les hautes rémunérations des contractuels que des fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2016 (en euros)

	Ensemble FP							FPH							FPT							FPE (ministères et établissements publics)						
	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)
Ensemble	3 967	3 087	1 962	1 702	2 415	2 714	100,0	3 831	2 931	1 974	1 772	2 308	2 736	100,0	3 224	2 529	1 813	1 621	2 080	2 303	100,0	4 382	3 508	2 333	1 829	2 835	3 058	100,0
Fonctionnaires	3 950	3 153	2 088	1 847	2 516	2 775	76,0	3 413	2 880	1 875	1 746	2 369	2 559	74,0	3 298	2 621	1 907	1 746	2 170	2 397	79,0	4 549	3 648	2 509	1 867	2 960	3 239	73,3
dont catégorie A	4 953	3 967	2 682	2 363	3 195	3 504	27,2	4 095	3 481	2 259	2 062	3 100	3 286	19,3	4 593	3 420	2 143	1 920	2 698	3 961	7,6	4 999	3 988	2 700	1 988	3 191	3 526	48,3
dont catégorie B	3 545	2 713	1 966	1 751	2 833	2 874	13,6	3 456	3 220	2 404	2 147	2 854	2 854	16,3	3 466	3 109	2 147	2 040	2 716	2 805	11,8	3 636	2 824	2 350	1 863	2 891	2 945	13,9
dont catégorie C	2 655	2 352	1 886	1 751	2 087	2 161	34,6	2 601	2 346	1 927	1 806	2 118	2 169	38,5	2 612	2 304	1 849	1 712	2 040	2 117	59,5	2 918	2 556	2 018	1 863	2 256	2 355	11,0
Contractuels	3 371	2 454	1 685	1 525	1 928	2 271	16,4	2 466	2 054	1 698	1 585	1 984	1 868	18,9	2 875	2 117	1 649	1 535	1 816	2 071	16,3	4 019	2 943	1 690	1 486	2 258	2 579	16,1
Autres catégories et statuts	7 736	4 587	2 485	1 956	3 071	3 942	5,1	9 485	8 174	4 799	3 568	6 549	6 619	7,0	4 472	3 638	2 100	1 296	1 296	2 016	0,5	3 838	3 249	2 340	1 936	2 772	2 847	8,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	3 998	3 115	1 998	1 755	2 446	2 751	97,0	3 855	2 949	1 990	1 795	2 320	2 756	98,3	3 258	2 559	1 845	1 676	2 107	2 339	95,7	4 409	3 533	2 374	1 935	2 862	3 098	97,5
Bénéficiaires de contrats aidés	1 611	1 506	1 420	1 466	1 468	1 499	3,0	1 664	1 588	1 467	1 408	1 515	1 536	1,7	1 608	1 515	1 465	1 396	1 468	1 494	4,3	1 531	1 468	1 467	1 448	1 467	1 493	2,5
Femmes	3 680	2 948	1 924	1 685	2 340	2 579	63,5	3 514	2 847	1 969	1 771	2 589	2 290	77,7	3 082	2 402	1 780	1 611	2 007	2 213	58,3	4 035	3 274	2 256	1 768	2 877	2 716	60,6
Hommes	4 488	3 372	2 049	1 741	2 567	2 949	36,5	6 677	3 345	1 993	1 777	2 383	3 247	22,3	4 426	3 680	1 882	1 643	2 204	2 429	41,7	4 914	3 842	2 485	1 975	3 054	3 337	39,4
Moins de 30 ans	2 536	1 468	1 639	1 468	1 895	1 981	12,0	2 432	1 768	1 632	1 632	2 028	1 980	16,0	2 188	1 962	1 551	1 458	1 725	1 777	11,1	2 802	2 441	1 656	1 468	2 101	2 126	10,8
30-39 ans	3 304	2 748	1 964	1 730	2 336	2 486	22,3	3 314	2 648	1 977	1 791	2 539	2 257	25,3	2 930	2 445	1 829	1 650	2 033	1 942	19,4	3 508	2 926	2 244	1 836	2 665	2 562	23,3
40-49 ans	3 916	3 156	2 040	1 783	2 545	2 762	30,0	3 736	3 034	2 027	1 826	2 360	2 756	27,2	3 272	2 565	1 863	1 686	2 122	2 344	30,0	4 245	3 494	2 530	2 045	2 944	3 110	31,4
50-59 ans	4 382	3 436	2 078	1 783	2 078	2 967	29,1	4 316	3 324	2 130	1 851	3 072	2 605	26,8	4 346	3 274	1 888	1 686	2 198	2 434	32,5	4 972	3 967	2 661	2 087	3 239	3 464	27,3
60 ans et plus	5 707	4 086	2 208	1 818	3 009	3 487	6,6	3 385	2 475	1 897	1 633	2 333	2 166	4,7	4 057	3 039	1 923	1 700	2 302	2 655	7,0	6 047	4 597	2 795	2 179	3 636	3 354	7,3

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en euros)

	Ensemble FP							
	9 ^{ème} décile	3 ^{ème} quartile	1 ^{er} quartile	1 ^{er} décile	Salaire médian	Salaire moyen	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	
Ensemble	3 263	2 530	1 616	1 392	1 984	2 232	100,0	
Fonctionnaires	3 262	2 595	1 726	1 526	2 074	2 294	75,5	
dont catégorie A	4 118	3 272	1 996	1 938	2 629	2 896	27,2	
dont catégorie B	2 923	2 643	2 031	1 806	2 333	2 369	13,6	
dont catégorie C	2 201	1 947	1 560	1 445	1 789	1 789	34,6	
Contractuels	2 694	1 975	1 241	1 370	1 567	1 833	16,4	
Autres catégories et statuts	6 395	3 758	1 949	1 544	2 424	3 199	5,1	
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	3 288	2 553	1 646	1 439	2 009	2 263	97,0	
Bénéficiaires de contrats aidés	1 311	1 226	1 193	1 154	1 220	1 195	3,0	
Femmes	3 022	2 412	1 583	1 378	1 921	2 118	63,5	
Hommes	3 710	2 769	1 689	1 426	2 431	2 431	36,5	
Moins de 30 ans	2 085	1 832	1 337	1 195	1 624	1 550	12,0	
30-39 ans	2 726	2 254	1 620	1 417	2 045	1 916	22,3	
40-49 ans	3 227	2 586	1 684	1 466	2 273	2 089	30,0	
50-59 ans	3 611	2 814	1 710	1 466	2 173	2 440	29,1	
60 ans et plus	4 732	3 350	1 815	1 494	2 468	3 874	6,6	
Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.								
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.								
FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.								
Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.								

3 Les rémunérations dans la fonction publique

La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,5 % pour les fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut, le traitement brut, et une partie indemnitaire, 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 l'année au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (voir Annexe 1) ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés dans les comptes épargne-temps (voir Annexe 2).

Encadré 3 : Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 12,9 % à celui des hommes en 2016. Cet écart s'est réduit de 0,2 point par rapport à 2015. Il est de plus moins important que dans le secteur privé (écart de 18,4 % en 2015). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,6 % en 2016) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,1 %) alors qu'ils sont réduits à 8,0 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (14,3 %) et la FPT (9,1 %, Voir Fiche thématique 6.3-4).

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 publique⁴.

Les premiers enseignements en sont les suivants :

À 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 dans le public 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 individuelles observables (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.

⁴ 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).

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. À 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6 % à 8 % selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunérations 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.

Par ailleurs, dans la continuité de ces résultats, une analyse économétrique complémentaire menée sur les données de la base Siasp met en évidence que la majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la FPE s'explique par les différences de positions professionnelles des hommes et des femmes. En effet, à âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non, présence dans un EPA ou un ministère donnés : les femmes perçoivent en moyenne 3,0 % de moins que les hommes en 2016 (après 3,2 % en 2015).

Enfin, à la suite de ces études, la DGAFP a entamé des travaux exploratoires pour développer des indicateurs d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur le seul champ des fonctionnaires de la FPE, à partir de Siasp. L'objectif est d'appuyer les ministères pour qu'ils soient en capacité d'enrichir leur bilan de situation équilibrée.

La méthode proposée repose sur des indicateurs produits corps par corps en s'appuyant sur les données au niveau de l'échelon. Elle permet de mesurer les effets constitutifs des inégalités au niveau d'un corps ou d'un employeur (agrégats de corps).

La méthodologie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon des « effets démographiques » et des « effets primes ».

Les effets de structure (ou « effets démographiques ») traduisent les différences de répartition dans les grilles salariales entre les femmes et les hommes. Ils chiffrent l'effet global sans présager de la cause (hasard, ségrégation horizontale liée à une autosélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières).

Lorsqu'à un corps, grade, échelon donné, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'écart « effets primes » s'explique par :

- la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et surrémunération du temps partiel) ;
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI...);
- ou des aléas statistiques (trop-perçus, rattrapages, erreurs de gestion...).

Pour analyser les écarts de rémunération d'un ensemble de corps (par exemple un ministère), la méthodologie décompose l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets intracorps (« effets démographiques » et « effets primes ») et les effets « ségrégation horizontale ». Ces derniers traduisent le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une autosélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, ou liée à une forme de discrimination à l'embauche.

Au niveau de l'ensemble des ministères (hors EPA), l'écart de salaire net mensuel en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes rapporté au salaire moyen est de 13,7 %. Les effets intracorps (5,0 %) se décomposent entre des « effets démographiques » (3,0 %) et des « effets primes » (2,0 %). S'y ajoutent les effets « ségrégation horizontale » (8,7 %).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

En 2016, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 775 euros composé de 2 150 euros de traitement indiciaire brut et de 625 euros de primes et indemnités (**Figure V 3-6**).

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 22,5 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants, et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,1 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,2 % dans la FPT et 22,8 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (28,5 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 79 euros par mois dans la FPE, soit 11,1 % des primes et indemnités. En revanche, compte tenu de l'implantation géographique plus concentrée en Île-de-France, l'indemnité de résidence est en moyenne certainement plus élevée dans la FPE.

Les prélèvements sociaux à la source représentent 17,5 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,3 %) et de la FPT (17,2 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2015 et 2016

(en euros)

	FPE		dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Salaire brut (a)	3 209	3 239	3 168	3 196	2 372	2 397	2 536	2 559	2 747	2 775
- Traitement brut	2 502	2 528	2 453	2 477	1 818	1 842	1 956	1 976	2 126	2 150
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	707	711	715	719	554	555	581	583	622	625
<i>dont indemnité de résidence⁽¹⁾</i>	28	28	26	27						
<i>dont supplément familial⁽¹⁾</i>	32	32	33	34						
<i>dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT</i>	647	651	655	659						
<i>dont ensemble des heures supplémentaires</i>	nd	nd	nd	nd						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	20,1	20,7	20,6						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	22,0	22,6	22,5	23,4	23,2	22,9	22,8	22,6	22,5
Cotisations sociales⁽²⁾	551	567	545	560	400	412	430	442	468	482
- Cotisations sociales salariées (b)	299	313	296	309	214	224	231	241	252	264
- CSG et CRDS (c)	252	254	249	251	186	188	199	201	216	218
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 658	2 672	2 623	2 636	1 972	1 985	2 106	2 117	2 279	2 294
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 658	2 672	2 623	2 636	1 971	1 985				

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temp plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

nd : non disponible

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Augmentation du salaire net moyen de 0,5 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique en 2016 soit +0,3 % en pouvoir d'achat

En 2016, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 0,9 % en euros courants (+0,9 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir **Figure V 3-7**) après +0,9 % en 2015.

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 2016 (+0,4 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,5 % (de même hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,6 % en 2015.

Les augmentations ont été plus faibles dans le bas de la hiérarchie salariale (+0,2 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut (+0,6 % au neuvième décile). Cela s'explique notamment par un ralentissement conséquent des mesures de revalorisation des grilles pour les agents de catégorie C (seuls quelques corps à faibles effectifs ont été revalorisés en 2016), après une importante revalorisation qui concernait l'ensemble des agents de la catégorie les deux années précédentes.

L'évolution du salaire net moyen en valeur est restée stable entre 2015 et 2016 dans la FPE (+0,4 %). En revanche, elle est moins favorable en 2016 qu'en 2015 dans la FPT (+0,6 % après +0,8 % en 2015) et dans la FPH (+0,6 %).

Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2016
[en %]

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		1 ^{er} quartile		3 ^{ème} quartile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	0,9	0,5	0,9	0,6	0,6	0,2	0,7	0,3	1,1	0,7	1,0	0,6
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	0,9	0,5	0,9	0,6	0,5	0,1	0,7	0,4	1,1	0,7	1,0	0,6
FPE (ministères et établissements publics)	0,8	0,4	1,0	0,6	0,0	-0,3	0,9	0,6	1,1	0,6	0,6	0,3
FPT	0,9	0,6	1,0	0,6	0,6	0,3	0,7	0,4	1,1	0,7	1,2	0,8
FPH	1,0	0,6	0,7	0,3	0,5	0,1	0,5	0,1	0,9	0,6	1,5	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le premier décile net augmente de 0,2 % et le neuvième décile de 0,6 %. Le premier quartile net augmente de 0,3 % et le troisième quartile de 0,7 %.

Dans la FPE, le premier décile net recule de 0,3 %. Cette baisse s'explique par une augmentation du nombre d'apprentis. Leur proportion parmi les 10 % des agents les moins rémunérés passe de 0,5 % en 2015 à 1,9 %.

Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie C augmente de 0,6 % en 2016, celui des catégories B de 0,2 % et celui des catégories A de 0,4 %. Cette évolution plus importante du salaire des fonctionnaires de catégorie C s'explique par une hausse des primes, liée notamment au passage en 2016 d'une partie des agents de la catégorie C au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et par l'augmentation de la prime de sujétions spéciales des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le haut de la distribution (+0,1 % pour le premier décile contre +1,2 % pour le neuvième décile de salaire net).

Dans la FPT, l'évolution du premier décile est inférieure à celle du neuvième (+0,3 % pour le premier décile contre +0,8 % pour le neuvième). Hors contrats aidés, l'ampleur des évolutions salariales est exactement croissante avec les déciles (de +0,3 % pour le premier décile à +0,8 % pour le neuvième).

En parallèle de l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a pâti de la légère accélération de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) passant de +0,04 % en 2015 à +0,18 % en 2016. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est moins favorable aux agents qu'en 2015. Elle est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +0,2 % dans la FPE (après +0,4 % en 2015), +0,4 % dans la FPT (après +0,8 % en 2015) et +0,4 % dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,3 % en euros constants.

Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,5 % en euros constants en 2016. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,9 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Du fait de son poids prépondérant dans le salaire brut et de son évolution plus dynamique que celle des autres composantes, le traitement indiciaire brut moyen explique l'essentiel de la hausse du salaire moyen en 2016. Cette augmentation du traitement est liée à la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1^{er} juillet, ainsi qu'à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR, voir Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). Ce protocole a débuté en 2016 avec la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour les fonctionnaires des filières paramédicales et sociales de catégorie A, et de l'ensemble de la catégorie B hors policiers, agents de l'administration pénitentiaire et instituteurs.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accélérer en 2016 dans la FPE (+0,8 % après +0,6 % en 2015), mais ralentit fortement dans la FPT (+1,1 % après +1,6 % en 2015) et légèrement dans la FPH (+0,9 %).

La part des primes (**Figure V 3-6**) est restée stable dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE, malgré la bascule d'une partie des primes en points instaurée par le protocole PPCR, suite notamment à une augmentation en moyenne des primes des fonctionnaires de catégorie C et à la revalorisation du point d'indice sur lequel une grande partie des primes est indexée. Elle a légèrement baissé pour les fonctionnaires de la FPT (23,2 % après 23,4 %) et de la FPH (22,8 % après 22,9 %).

L'évolution des primes s'est cependant ralentie dans la FPE par rapport à 2015, avec +0,4 % après +0,7 % en 2015, et s'est stabilisée dans la FPT après +0,8 % en 2015. Malgré l'augmentation moyenne des primes des agents de catégorie C dans la FPE et la revalorisation du point d'indice sur lequel une partie des primes est indexée, la baisse du montant versé au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (voir Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat [Gipa]), et surtout la bascule d'une partie des primes en points instaurée par le protocole PPCR expliquent ce ralentissement de l'évolution des primes. Cependant, dans la FPH, les primes ont augmenté de 0,3 % malgré cette bascule primes-points. Ceci s'explique en partie par l'augmentation des primes indexées sur le point d'indice, et par une augmentation du montant versé dans les établissements de santé du secteur public au titre des rachats de jours de CET (voir Annexe 2 : le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps).

Les prélèvements sociaux pour les fonctionnaires sur le traitement sont identiques quel que soit le versant et le taux de prélèvement ne diffère qu'en raison du poids des primes. Ainsi la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,4 point) en 2016 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,6 point dans l'ensemble de la fonction publique avec -0,6 point dans la FPE ainsi que dans la FPT et de -0,5 point dans la FPH.

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2016

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	0,8	0,9	0,7	0,8	0,9	1,1	0,7	0,9	0,8	1,0
- Traitement brut	0,9	0,8	0,8	0,7	1,1	1,1	0,9	0,8	0,9	0,9
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,4	0,1	0,4	0,1	0,0	0,0	0,3	0,1	0,3	0,1
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	-0,2	0,0	3,7	0,0						
dont supplément familial ⁽¹⁾	-0,2	0,0	2,8	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,4	0,1	0,4	0,1						
dont ensemble des heures supplémentaires	nd	nd	nd	nd						
Cotisations sociales⁽²⁾	2,7	-0,6	2,6	-0,5	2,8	-0,6	2,6	-0,5	2,8	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	4,5	-0,5	4,2	-0,5	2,8	-0,5	4,1	-0,5	4,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	0,6	-0,1	0,6	-0,1	0,9	-0,1	0,8	-0,1	0,7	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,5	0,3	0,3	0,5	0,5

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2014» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de 0,3 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

nd : non disponible

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, GIPA, indemnité différentielle SMIC...) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, plus des deux tiers de la progression des rémunérations en 2016 provient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET) qui représentent 64 % des facteurs de progression (après 75 % en 2015, en baisse), suivi par les mesures catégorielles (20 %, en augmentation par rapport à 2015 où elles représentaient 14 %) et les mesures générales (16 %) dont le poids augmente par rapport à 2015 (11 %).

Les mesures générales

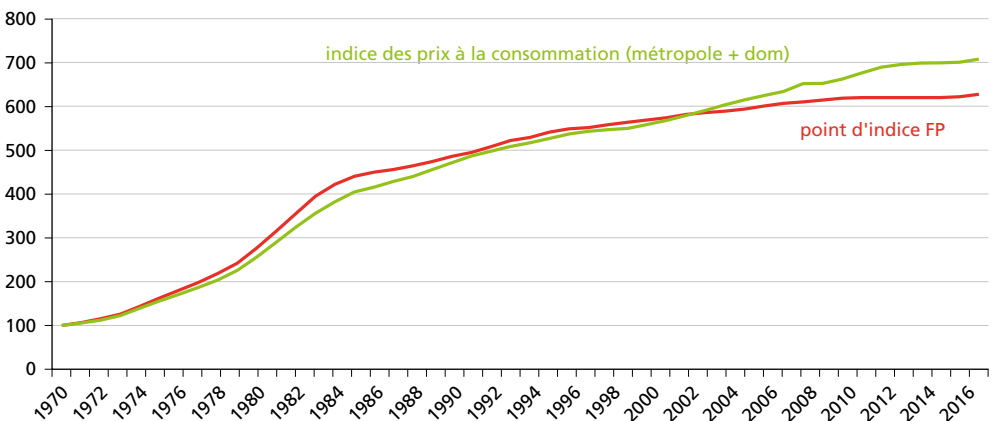
Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points uniformes et par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur du point était bloquée depuis juillet 2010 ; le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016, portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, a conduit à revaloriser le point d'indice en deux étapes : +0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et +0,6 % au 1^{er} février 2017.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1^{er} février 2017.

Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970

En base 100 en 1970



Sources : IPC, Insee ; DGAFP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

En outre, aucune attribution générale de point d'indice n'a eu lieu depuis le 1^{er} janvier 2013 (attribution d'un point de l'indice majoré 308 à l'indice majoré 313).

Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique

– Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1^{er} décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1^{er} décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1^{er} septembre 2016 (décret n° 2016-1176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

- 1° le corps des pédicures-podologues ;
- 2° le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;
- 3° le corps des ergothérapeutes ;
- 4° le corps des psychomotriciens ;
- 5° le corps des orthophonistes ;
- 6° le corps des orthoptistes ;

ainsi qu'au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière (décret n° 2017-1259 et 2017-1264 du 9 août 2017).

À l'instar des infirmiers, les agents appartenant aux corps précités ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A. Cette réforme est en cours de transposition au corps homologue du ministère des armées.

– Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les décrets portant mise en œuvre de cette réforme, s'agissant des assistants de service social et conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale ont été publiés en mai 2017 (décrets 2017-901, 2017-902 et 2017-903 du 9 mai 2017, 2017-1051, 2017-1052 et 2017-1053 du 10 mai 2017). Ils prendront effet le 1^{er} février 2019. Ces textes feront l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière.

Zoom : les mesures mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre a débuté en 2016.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Une première étape de cette transformation a été engagée en 2016, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C au 1^{er} janvier 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;
- 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B au 1^{er} janvier 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également mais en 2017 ;
- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert est réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017 pour les corps paramédicaux et sociaux, 4 points d'indice en 2017 et 5 points d'indice en 2019 pour les autres corps.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation s'est traduite par une augmentation nette de la rémunération perçue.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2016 de 1,5 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 65,2 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2015 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2015 et 2016 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (66,6 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement quasiment aussi nombreux dans ce cas dans chacun des versants de la fonction publique.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, autour de 37 % sauf dans la FPH du fait des hôpitaux publics. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans la FPE et un sur cinq dans les autres versants.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 69,7 % dans la FPE et 65 % dans la FPH, mais seulement 19,3 % dans la FPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) nette mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2015 et 2016 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette est restée stable dans l'ensemble de la fonction publique, à +1,8 % (en pouvoir d'achat, +1,5 % après +1,8 % en 2015, suite à la légère reprise de l'inflation : +0,18 % après +0,04 % en 2016). L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés, comme en 2015. En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a ralenti dans les trois versants (+1,7 % après +1,8 % en 2015 dans la FPE, +1,5 % en 2016, et +1,1 % après +1,7 % dans la FPT). Cela s'explique en partie, au moins pour la FPE, par un ralentissement des mesures catégorielles, consécutivement à l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR) qui prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations sur plusieurs années.

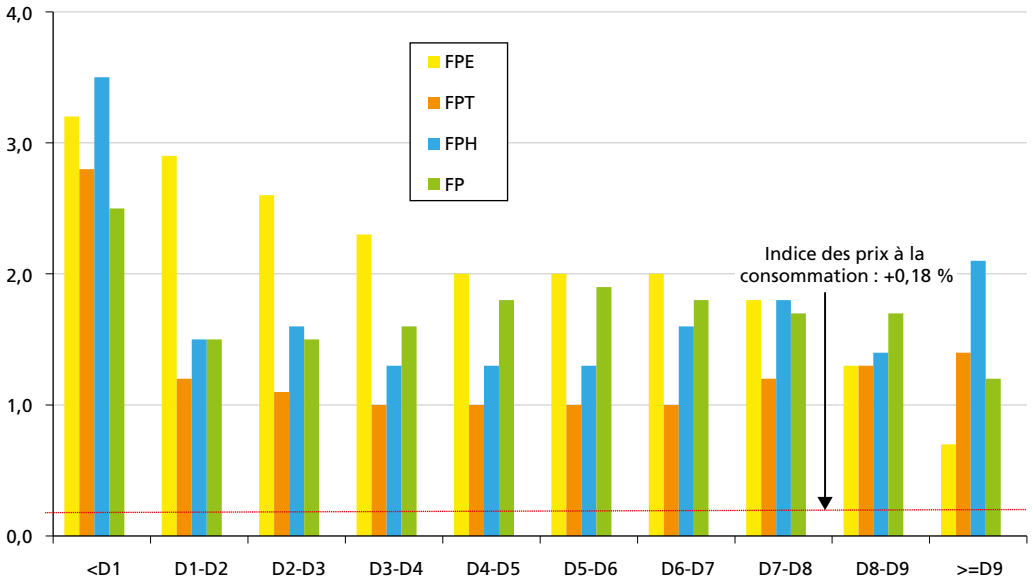
3 Les rémunérations dans la fonction publique

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2015 et 2016 pour 32,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 31,7 % des agents de la FPE, 32,5 % de ceux de la FPT, et 34,3 % de ceux de la FPH (Figure V 3-11). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération augmente ainsi de 3 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente (+8,7 points dans la FPT mais -2,7 points dans la FPE). Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (de 3 à 8 % des agents selon les versants). 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. Cette année s'ajoute l'impact en année pleine de la suppression de l'Indemnité exceptionnelle de compensation de la CSG (IECSG) qui affecte directement les plus gros bénéficiaires de cette mesure créée en 1997 et se réduit à hauteur de leur avancement plus les autres.

En 2016, la rémunération nette de 36,8 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique (Figure V 3-11). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat augmente, après trois années consécutives de baisses liées notamment au ralentissement de l'inflation sur cette période, cette dernière ayant connu une légère accélération cette année. Cette part était de 30,1 % en 2015 et de 1,2 point supérieure en 2014. En lien avec la structure du personnel par catégorie, les agents sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (34,7 % soit 0,2 point de moins qu'en 2015), et la FPH (38,7 % soit 7,9 points de plus qu'en 2015) que dans la FPT (37,8 %, soit 13,6 points de plus qu'en 2015).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2015 est plus importante que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (Figure V 3-11). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 3,2 % pour les agents en place de la FPE rémunérés en dessous du premier décile en 2015, de 2,8 % pour ceux de la FPT et de 3,5 % pour ceux de la FPH. 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. Dans la FPE, l'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux. Dans les autres versants, l'évolution de la RMPP est plus volatile selon les déciles.

Figure V 3-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2015 et 2016⁽¹⁾ selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2015 [en %]



Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Les 10 % d'agents qui percevaient en 2015 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2016 une évolution de leur RMPP nette de +2,5 % dans la FP, avec +3,2 % dans la FPE, +2,8 % dans la FPT, et +3,5 % dans la FPH.

Dans la FPE, les cadres et professions intellectuelles supérieures (38,8 %) et les employés et ouvriers (37,1 %) en place ont plus souvent que les professions intermédiaires (29,2 %) connu une perte de pouvoir d'achat (voir Fiche thématique 6.3-11). Dans les deux autres versants, ce sont les employés et les ouvriers qui voient leur pouvoir d'achat s'éroder : ils sont 44,5 % dans la FPH et 39,9 % dans la FPT. C'est aussi le cas de respectivement 32,4 % et 31,6 % des professions intermédiaires, et 34,0 % et 31,2 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, dans la FPH et la FPT.

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, globalement les proportions d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation augmentent avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 35,4 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (34,3 % dans la FPE, 35 % dans la FPH et 36,6 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de 0,6 point dans la FPE, de 14,2 points dans la FPT pour les agents de 60 ans et plus.

Figure V 3-11 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)
Ensemble	65,4	31,7	34,7	66,1	32,5	37,8	68,0	34,3	38,7	65,2	32,6	36,8
Fonctionnaires	72,7	31,7	34,5	75,0	33,1	38,1	74,0	34,9	39,0	72,6	33,0	36,9
<i>dont catégorie A</i>	71,1	32,3	34,5	72,5	25,7	28,7	69,1	27,2	29,1	70,5	30,9	33,1
<i>dont catégorie B</i>	77,1	27,8	31,5	73,6	27,1	32,5	73,9	32,6	36,2	74,6	28,8	33,0
<i>dont catégorie C</i>	74,8	34,6	38,3	75,6	35,1	40,3	76,4	39,2	44,4	73,5	36,2	41,2
Contractuels	38,4	29,5	35,0	35,2	28,9	37,1	45,0	32,7	39,5	38,9	30,2	37,0
Autres catégories et statuts	69,7	35,3	37,6	19,3	27,3	39,8	65,0	29,6	34,5	66,3	33,6	36,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,8	31,8	34,8	67,9	32,7	38,0	68,8	34,3	38,8	66,6	32,8	36,9
Bénéficiaires de contrats aidés	11,0	12,8	14,4	23,3	20,7	23,4	22,0	30,0	32,1	18,4	20,4	22,7
Femmes	62,9	30,0	33,1	60,7	31,9	37,7	66,2	34,5	38,9	62,2	31,9	36,2
Hommes	69,1	34,2	37,0	73,6	33,3	37,8	74,3	33,5	38,2	70,3	33,8	37,6
Moins de 30 ans	29,5	30,8	34,3	39,2	30,4	36,6	50,9	31,6	35,0	38,6	31,0	35,4
30-39 ans	60,1	28,2	30,4	61,6	27,1	32,4	61,7	31,2	34,9	60,3	28,6	32,2
40-49 ans	75,5	30,2	33,0	72,5	31,9	36,9	76,8	33,7	37,8	73,4	31,6	35,4
50-59 ans	76,2	34,4	37,9	75,6	35,7	40,9	78,2	37,8	43,2	75,0	35,7	40,3
60 ans et plus	51,5	41,9	45,8	49,7	36,6	42,4	51,3	38,2	46,1	50,0	39,4	44,7

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 65,4 % des agents présents dans la FPE en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2015 et 2016. Le salaire net a diminué pour 31,7 % de ces agents et pour 34,7 % en euros constants.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents de catégorie A du fait des déroulements de carrière plus dynamiques.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans la fonction publique, mais avec des disparités selon les versants. En 2016, dans la FPE, l'évolution de la RMPP nette des fonctionnaires est en effet légèrement plus favorable que celle des contractuels (+1,7 % contre +1,6 % en euros constants). En revanche, elle est beaucoup plus favorable pour les contractuels dans la FPH et la FPT, avec respectivement +1,8 % en euros constants pour les contractuels contre 1,0 % pour les fonctionnaires et +1,9 % contre 0,7 %.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est supérieure à celle des fonctionnaires, avec des amplitudes différentes selon le versant : dans la FPE, +1,9 % en euros constants soit 0,2 point d'écart ; dans la FPH, +2,5 % soit 1,2 point d'écart ; et +3,0 % soit 2,0 points d'écart, dans la FPT où seul un agent sur sept de ce statut est présent de façon permanente les deux années.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 39 ans en 2016, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes (**Figure V 3-12**). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,6 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE et la FPT et +0,4 % en euros constants dans la FPH.

Figure V 3-12 : Évolutions en 2016 en euros constants de la RMPP nette des agents en place en 2015 et 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP								
	Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles					Distribution des évolutions individuelles								
	RMPP	Mé- diane	1 ^{er} décile	3 ^{ème} quar- tile	9 ^{ème} décile	RMPP	Mé- diane	1 ^{er} décile	3 ^{ème} quar- tile	9 ^{ème} décile	RMPP	Mé- diane	1 ^{er} décile	3 ^{ème} quar- tile	9 ^{ème} décile	RMPP	Mé- diane	1 ^{er} quar- tile	3 ^{ème} quar- tile	9 ^{ème} quar- tile				
Ensemble	1,7	1,2	-2,9	-0,6	3,9	8,2	1,1	0,6	-2,8	-0,5	2,7	5,6	1,5	0,8	-3,6	-0,9	3,6	7,4	1,5	0,8	-3,1	-0,7	3,4	7,1
Fonctionnaires	1,7	1,2	-2,8	-0,6	3,9	8,0	1,0	0,6	-2,8	-0,5	2,6	5,2	1,3	0,7	-3,5	-1,0	3,4	6,8	1,4	0,8	-3,0	-0,7	3,2	6,7
<i>dont catégorie A</i>	1,8	1,4	-3,2	-0,8	4,7	8,9	2,0	1,6	-1,6	-0,2	3,8	6,8	2,3	1,9	-3,1	-0,4	5,1	8,8	1,9	1,4	-3,2	-0,6	4,6	8,6
<i>dont catégorie B</i>	1,4	1,3	-1,6	-0,3	3,0	5,8	1,5	1,1	-1,7	-0,2	3,0	5,7	1,3	0,9	-3,0	-0,8	3,7	7,1	1,4	1,0	-2,1	-0,3	3,1	6,0
<i>dont catégorie C</i>	1,1	0,9	-2,5	-0,7	2,8	6,1	0,7	0,4	-3,1	-0,7	2,3	4,9	0,5	0,3	-3,9	-1,3	2,5	5,6	0,7	0,4	-3,3	-0,8	2,4	5,2
Contractuels	1,6	0,8	-3,5	-0,5	3,5	8,7	1,9	0,8	-3,0	-0,4	3,9	9,5	1,8	0,7	-3,5	-0,7	4,2	9,4	1,8	0,7	-3,4	-0,5	3,8	9,1
Autres catégories et statuts	1,9	1,0	-3,4	-1,0	4,6	9,4	3,0	1,4	-1,7	-0,2	10,3	19,9	2,5	1,7	-5,1	-0,7	6,1	13,6	2,2	1,1	-3,8	-0,9	5,0	10,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,7	1,2	-2,9	-0,6	3,9	8,2	1,1	0,6	-2,8	-0,5	2,6	5,5	1,5	0,8	-3,6	-0,9	3,6	7,4	1,5	0,8	-3,1	-0,7	3,4	7,1
Bénéficiaires de contrats aidés	0,8	0,4	-0,7	0,2	0,3	2,7	3,4	0,8	-2,3	0,1	5,1	13,2	2,6	1,1	-4,0	-0,7	5,9	11,2	2,7	0,3	-2,3	0,1	3,9	11,0
Femmes	1,8	1,2	-2,6	-0,5	4,0	8,3	1,1	0,6	-2,5	-0,4	2,5	5,4	1,4	0,7	-3,6	-1,0	3,6	7,3	1,5	0,8	-2,9	-0,6	3,4	7,1
Hommes	1,5	1,1	-3,3	-0,8	3,8	7,8	1,1	0,7	-3,1	-0,6	2,8	5,9	1,7	0,8	-3,6	-0,9	3,9	7,9	1,4	0,8	-3,3	-0,7	3,3	7,0
Moins de 30 ans	2,3	1,2	-4,9	-0,7	4,6	10,6	1,9	0,7	-3,1	-0,5	3,6	9,1	2,0	1,3	-4,1	-0,8	4,8	9,4	2,0	1,0	-4,0	-0,6	4,4	9,5
30-39 ans	2,4	1,7	-3,1	-0,4	4,9	9,6	1,7	1,0	-2,4	-0,3	3,3	6,7	2,3	1,1	-3,7	-0,7	4,5	9,0	2,2	1,2	-3,1	-0,4	4,2	8,5
40-49 ans	1,8	1,3	-2,9	-0,6	4,1	8,3	1,1	0,7	-2,8	-0,5	2,7	5,5	1,6	0,8	-3,4	-0,9	3,5	7,0	1,6	0,9	-3,0	-0,6	3,4	7,0
50-59 ans	1,3	0,8	-2,6	-0,7	3,3	7,1	0,7	0,4	-2,8	-0,6	2,3	4,8	1,0	0,4	-3,4	-1,2	2,9	6,1	1,0	0,5	-3,0	-0,8	2,8	5,9
60 ans et plus	0,6	0,4	-3,1	-1,2	2,5	5,7	0,6	0,3	-2,9	-0,6	2,3	4,9	0,4	0,2	-4,1	-1,2	2,6	6,0	0,5	0,2	-3,3	-1,0	2,4	5,4

Source : *Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé.

FPE : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et avant la même année de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2015 et 2016, le salaire net moyen a évolué de +1,7 %. Pour la moitié des agents en place en 2015 et 2016, le salaire net a augmenté de plus de 1,2 %. Il a diminué de 2,9 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,2 % pour 90 % des agents.

Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon plus marquée dans la FPE et moins marquée dans la FPT et la FPH en 2016

En 2016, si la structure des emplois⁵ était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)⁶, le salaire net moyen aurait augmenté de 0,2 % dans la FPE, de 0,8 % dans FPT et de 0,5 % dans la FPH. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires ont eu un léger impact positif sur l'évolution du salaire net moyen dans la FPE (+0,2 point, voir **Figure V 3-13**), et la FPH (+0,1 point), et négatif sur la FPT (-0,2 point). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties), et les promotions et avancements individuels des personnes en place.

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée 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). Ce dernier 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 en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (Encadré 5). Cette année, comme les trois précédentes, l'évolution des effectifs de l'État ne comprend pas de transferts notables de personnels alors que ces transferts avaient influencé l'évolution relative des salaires moyens au sein de chaque versant dans les années antérieures⁷.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2016 que l'année précédente dans la FPE (-1,5 % après -1,4 %) et de façon moins marquée pour la FPT et la FPH avec respectivement : -0,7 % (après -0,9 % en 2015) et -1,1 %. En neutralisant les transferts de personnels entre versants, sur l'ensemble de la fonction publique il atteint -1,1 % après -1,3 %.

5 La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre, la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de grade et statut (fonctionnaires, contractuels, etc.) dans la FPH, et de cadre d'emploi et de statut dans la FPT.

6 L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

7 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 avaient entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2016
[en %]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
Évolution 2016/2015 (en %)								
Salaire moyen								
Salaire brut	0,8	0,6	0,9	0,8	1,0	0,8	0,9	0,7
Salaire net de prélèvements	0,4	0,2	0,6	0,4	0,6	0,4	0,5	0,4
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,5		-0,7		-1,1		-1,1	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2		-0,2		0,1		-0,2	
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,6	0,4	1,1	1,0	0,8	0,6		
Salaire net de prélèvements	0,2	0,0	0,8	0,6	0,5	0,3		
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,2	2,1	1,7	1,5	2,0	1,8	2,0	1,8
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	1,9	1,7	1,3	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre). La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de grade et statut (fonctionnaires, contractuels etc.) dans la FPH, et de cadre d'emploi et de statut dans la FPT.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Encadré 5 : Les écarts de salaires entre les fonctionnaires entrants et sortants

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi public dans la fonction publique en 2016 ».

La notion d'entrant et de sortant inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles. L'inclusion ou l'exclusion de certains grades accessibles par exemple uniquement en promotion interne change sensiblement les résultats.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2015 et absents au 31 décembre 2016, est de 2 657 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en baisse de 0,4 % par rapport à celui des sortants de 2015), de 3 097 euros dans la FPE (-0,8 %), de 2 116 euros dans la FPT (-0,5 %) et de 2 422 euros dans la FPH (+1,5 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 53 ans dans la FPE, de 55 ans dans la FPT, et de 52 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite plus précoces dans la FPH que dans les autres versants (voir Vue sur les retraites du rapport annuel 2017).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+46,6 %) que dans la FPH (+26 %) et la FPT (+17,7 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique.

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants dans chacun des versants de la fonction publique⁽¹⁾

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						FP					
	Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temp plein mensualisé)	17 615	19 832	19 437	29 965	28 521	28 904	13 025	11 986	11 621	19 001	18 728	19 515	6 597	5 203	5 270	10 295	9 833	9 284	37 238	37 020	36 328	59 261	57 077	57 703
Salaire mensuel net moyen	2 149	2 109	2 113	3 170	3 122	3 097	1 727	1 758	1 798	2 105	2 127	2 116	1 906	1 911	1 922	2 350	2 387	2 422	1 958	1 967	1 984	2 686	2 669	2 657
Âge moyen	35	35	35	54	54	53	39	40	40	54	55	55	35	35	37	51	51	52	37	37	37	54	53	54

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) Les entrants de 2016 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31/12/2015 et présents au 31/12/2016. Les sortants de 2016 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31/12/2015 et absents au 31/12/2016.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquence pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Il serait souhaitable, pour que ces résultats soient plus clairement interprétables, d'isoler plus distinctement les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière, et d'isoler symétriquement les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,2 % dans les ministères et de 0,4 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élevé à 2 553 euros en 2016. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 7,7 % (Figure V 3-14).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2016

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 058	0,6	0,7	2 898	0,7	0,8	3 109	0,5	0,6
Cotisations sociales⁽¹⁾	553	2,2	-0,5	543	2,1	-0,5	556	2,2	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	313	3,5	-0,4	316	3,2	-0,4	312	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	240	0,5	0,0	227	0,7	-0,1	244	0,5	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 505	0,2	0,2	2 355	0,4	0,4	2 553	0,2	0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,2 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

La part moyenne de primes (hors IR et SFT) dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,3 % pour les agents de catégorie A (30,0 % si on exclut les enseignants), 28,3 % pour ceux de catégorie B (en baisse de 0,5 point notamment en lien avec la bascule primes-points prévue par le protocole PPCR) et 24,8 % pour ceux de catégorie C (Figure V 3-15).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Concernant les fonctionnaires travaillant dans les ministères à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 44,6 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2⁸). La part de primes s'élevé à 32,4 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 26,5 % 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, 14,2 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 6,3 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 32,9 % 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.

8 Voir aussi l'étude de la DGAFP sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji et al., 2015).

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2016

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 239	0,8	0,9	3 526	0,6	0,8	2 945	0,5	0,6	2 355	0,8	1,0
- Traitement brut	2 528	0,8	0,8	2 849	0,6	0,6	2 058	1,1	0,9	1 728	0,5	0,4
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	711	0,5	0,1	677	0,7	0,2	888	-0,9	-0,3	627	1,7	0,5
- dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	28	1,2	0,0	30	0,2	0,0	28	4,3	0,0	22	1,6	0,0
- dont supplément familial ⁽¹⁾	32	0,0	0,0	37	-0,5	0,0	25	1,7	0,0	20	-0,9	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	651	0,4	0,1	610	0,8	0,2	835	-1,1	-0,4	585	1,8	0,5
- dont ensemble des heures supplémentaires	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes (en % du salaire brut)	20,1			17,3			28,3			24,8		
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0			19,2			30,1			26,6		
Cotisations sociales⁽²⁾	567	2,7	-0,6	617	2,5	-0,5	523	2,6	-0,5	405	2,7	-0,5
- Cotisations sociales salariales (b)	313	4,3	-0,5	341	4,1	-0,5	292	4,3	-0,5	220	4,3	-0,5
- CSG et CRDS (c)	254	0,7	-0,1	277	0,6	-0,1	231	0,5	0,0	185	0,8	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 672	0,4	0,4	2 909	0,2	0,2	2 422	0,1	0,1	1 950	0,4	0,4

Source : Siasp, Insee. *Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, en équivalent temps plein mensuelisé. Fonctionnaires.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,4 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2016

Le « système d'information sur les agents des services publics » (Siasp, Insee) permet de produire des statistiques en niveau et en évolution sur les rémunérations des militaires depuis 2014, mais pas sur les années antérieures du fait d'une qualité insuffisante des données. Ces statistiques diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire économique de la Défense (OED), le Recensement des Agents de l'État (RAE), le périmètre des deux sources de données étant différent (voir Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique). Par ailleurs, cette année, pour se rapprocher du champ du RAE, les élèves ont été exclus et la méthode de retraitement des données a été améliorée pour se rapprocher de celle utilisée par l'OED.

En 2016, les militaires (sur le champ précité) ont perçu en moyenne un salaire brut de 3 016 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 537 euros par mois (**Figure V 3-E6**).

Figure V 3-E6 : Niveau et évolution en euros constants du salaire net moyen des militaires en 2016

	Niveau moyen du salaire net (en euros)	Évolution du salaire net moyen en euros constants (en %)
Ensemble	2 537	-0,5
dont officiers	4 460	-0,5
dont sous-officiers	2 477	1,3
dont militaires du rang	1 881	-1,3

Source : Siasp Insee. Traitement OED.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Y compris militaires sous contrat et Direction générale des armées, hors militaires volontaires et élèves militaires.

Compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, le salaire net moyen des militaires diminue en euros constants de 0,4 % en 2016. Cette baisse recouvre des situations disparates. Le salaire augmente en effet pour les sous-officiers (+1,3 %), et baisse plus faiblement pour les officiers (-0,5 %) que pour les militaires du rang (-1,3 %)°. Ces baisses s'expliquent notamment par des recrutements de militaires du rang plus nombreux en 2016, dont les salaires sont plus bas et font diminuer la moyenne de l'ensemble.

9 Les officiers et sous-officiers pèsent près de 80 % de la masse salariale et plus de 70 % des effectifs de l'ensemble.

En 2016, le salaire net moyen augmente dans les ministères (0,2 % en euros constants après 0,3 % en 2015, voir **Figure V 3-14**) et dans les établissements publics (0,4 % en euros constants après 0,8 % en 2015). Cette plus forte augmentation du salaire moyen dans les EPA est notamment liée à une baisse (pour la deuxième année consécutive) du nombre de bénéficiaires des contrats aidés (-3,9 % en 2016 après -3,5 % en 2015), qui représentent une part importante de leurs effectifs. Elle s'explique également par l'augmentation des primes de la catégorie C, notamment liée au passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP), dont l'impact est plus fort que dans les ministères du fait de la plus forte représentation des agents de catégorie C dans les EPA.

En revanche, les transferts de personnels des ministères n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères. En effet, ces transferts d'agents relativement mieux rémunérés des ministères vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2015 et 2016, environ 600 postes ministériels ont été transférés vers les EPA contre 1 600 postes en 2015, 5 300 en 2014 et 6 500 en 2013 et 2012, toujours en fort ralentissement par rapport aux années antérieures (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010).

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

La part des primes (hors IR et SFT) est stable dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE malgré la bascule primes-points

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE est stable en 2016 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A, les primes (hors IR et SFT) ont augmenté en euros constants de 1,7 % pour les enseignants, suite notamment à la revalorisation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) dans le premier degré, dont le montant est passé de 400 à 1 200 euros annuel, l'ISAE représentant, en 2016, 4 % des primes des enseignants du premier degré (professeurs des écoles majoritairement). Ces dernières progressent plus vite qu'en 2015 (+1,6 %), année qui avait notamment connu la revalorisation des indemnités des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » (Décret n° 2015-1087) et l'effet à plein sur l'année de la mise en place de l'ISAE en 2014.

Les primes ont en revanche stagné pour les autres fonctionnaires de catégorie A (après +0,5 % en 2015), à la suite de la combinaison de l'effet négatif de la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour les agents appartenant aux filières paramédicales et sociales, et de l'effet positif de la revalorisation du point d'indice survenue en février 2016, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont diminué de 1,1 % en euros constants, après une progression en 2015 de +0,7 %. Ceci s'explique en grande partie par la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour cette catégorie (à l'exception des instituteurs, de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire), dans le cadre de l'application du protocole PPCR.

Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 1,8 %, en accélération par rapport à 2015 (+0,4 %), malgré une légère accélération de l'inflation (+0,14 point). Ceci s'explique notamment par le passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et à revalorisation de la prime de sujétions spéciales des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2016

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 plus importante en 2016 qu'en 2015, sous l'effet notamment de la revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1^{er} juillet 2016 et de la bascule d'une partie des primes en points d'indice dans le cadre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) pour une partie des fonctionnaires de catégories A et B (voir Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) en hausse de 0,5 % (voir Figure V 3-16), soit 0,2 point de plus qu'en 2015, et à une évolution du traitement net à structure constante (ITN-GI) stable (+0,04 % après -0,2 % en 2015)¹⁰.

L'indice de traitement brut grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie A est en hausse de 0,3 %, principalement à la suite de la revalorisation du point d'indice et à l'application des mesures prévues par le protocole PPCR pour les corps de la filière médico-sociale, qui ont bénéficié au 1^{er} janvier 2016 d'un gain de 4 points d'indice majoré (compensé sur les primes). Ces mesures

¹⁰ En 2017, l'ITB-GI augmente de 2,64 % et l'ITN-GI de 2,20 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 1,03 % (pour en savoir plus, voir *Stats rapides*, juin 2018).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

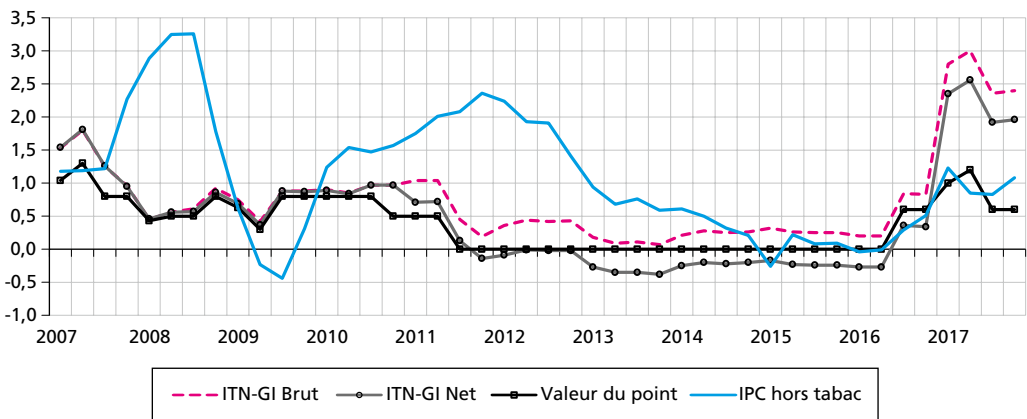
n'ont cependant pas compensé les hausses de cotisation, avec un indice de traitement net-grille indiciaire de la catégorie A de -0,2 %.

L'ITB-GI des fonctionnaires de catégorie B augmente de 1,44 %, sous l'effet de la hausse du point d'indice ; de l'application des mesures de transfert primes-points de PPCR qui ont conduit au 1^{er} janvier 2016 à un gain de 6 points d'indice majoré (compensé sur les primes) pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B à l'exception de la police, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs ; et enfin de la revalorisation des grilles indiciaires des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale et du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, en application des grilles de référence du « nouvel espace statutaire » de la catégorie B. L'ensemble de ces mesures conduit à une augmentation du traitement brut à structure constante en valeur au-delà des cotisations sociales (+1,0 %).

L'indice de traitement brut grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C est en hausse de 0,3 %, principalement à la suite de la revalorisation du point d'indice. Cette mesure n'a pas compensé les hausses de cotisation, avec un indice de traitement net-grille indiciaire de la catégorie A de -0,2 %.

Figure V 3-16 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation

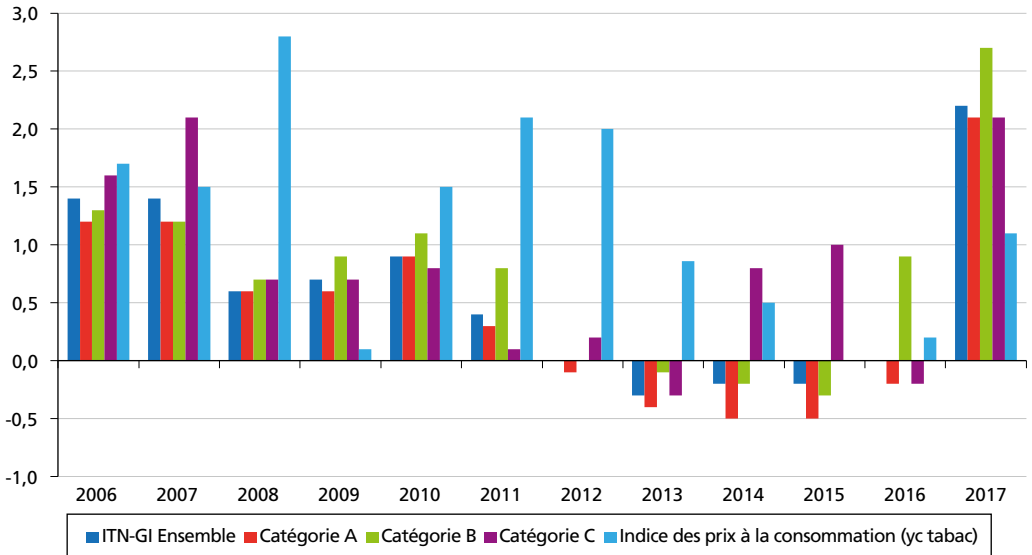
[en %]



Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net grille indiciaire (ITN-GI) dans la FPE et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006 [en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

Stabilité de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2016, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 2,2 % en euros courants, stable par rapport à 2015 (+2,2 %), après une année 2014 qui avait été particulièrement dynamique (+2,5 %). Du fait de la plus forte inflation, la RMPP brute en pouvoir d'achat ralentit cependant légèrement, avec +2,1 % après +2,2 % en 2015.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute des agents de la FPE en euros courants progresserait de 4,1 % en 2017, notamment sous l'impulsion du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), de la revalorisation du point d'indice et de mesures indemnitaires comme celles en faveur des professeurs des écoles.

Elle progresserait de 3,0 % en 2018 à la suite d'une augmentation de 0,8 % de la rémunération brute, due à l'instauration de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (dont l'impact, par construction, est en revanche nul sur la RMPP nette).

La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

La différence entre l'évolution de la RMPP brute et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour

3 Les rémunérations dans la fonction publique

décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

La composante liée à l'évolution des primes peut être décomposée en une contribution des heures supplémentaires¹¹ et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

En 2016, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels (stable de +1,5 % en 2015 et 2016).

La contribution des primes à la RMPP brute diminue légèrement (+0,4 % en 2016, après +0,5 % en 2015, voir **Figure V 3-18**), tandis que celle des mesures générales portant sur le traitement indiciaire augmente (+0,4 % après +0,2 % en 2015).

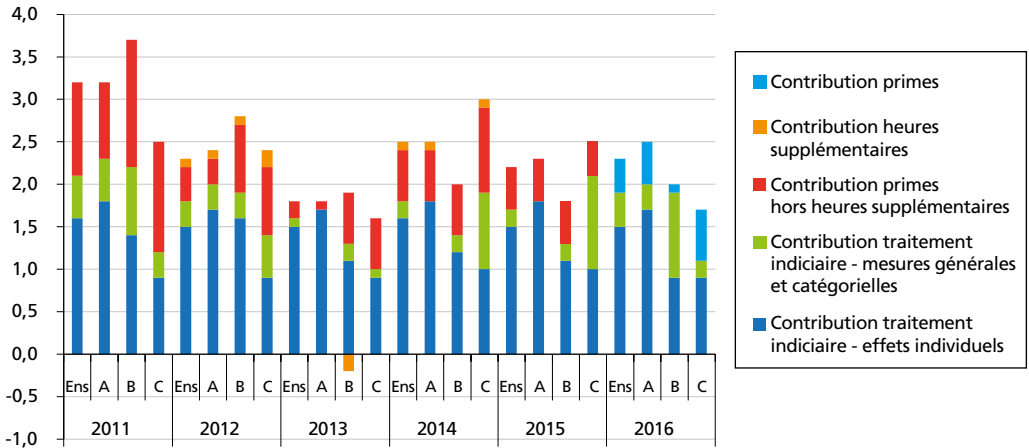
Le transfert primes-points pour une partie des agents de catégorie A et de catégorie B d'une part, les mesures de revalorisation d'une partie des agents de catégorie B (Police nationale et administration pénitentiaire), et la revalorisation du point d'indice pour l'ensemble des agents d'autre part, expliquent l'augmentation de la contribution de la composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles pour ces deux catégories.

Pour la catégorie C, la quasi-totalité des fonctionnaires avait bénéficié en 2015 d'une revalorisation de leur grille indiciaire. La revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1^{er} juillet 2016 et les revalorisations de quelques corps (par exemple, revalorisation des premiers échelons de la grille indiciaire du grade des adjoints techniques de deuxième classe de l'administration pénitentiaire) mais avec des effectifs très faibles ont eu un moindre effet sur le traitement indiciaire des agents en 2016, ce qui conduit à une diminution de la contribution de la composante liée aux mesures générales et catégorielles, et donc à une évolution de la RMPP plus faible qu'en 2015.

En revanche, les fonctionnaires de catégorie C ont connu une hausse de leurs primes, notamment liée au passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et par l'augmentation de la prime de sujétions spéciales (indexée) des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

11 Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées. Pour 2016, la qualité des données dans Siasp n'étant pas assez satisfaisante, ces données ne sont donc pas disponibles.

Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils selon la catégorie hiérarchique en place deux années consécutives depuis 2011 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents 24 mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2016, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 2,3 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,4 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, et +0,4 % imputable à l'augmentation des primes.

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 de la RMPP brute 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 et 2013 (-0,2 point).

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

La part moyenne des primes est stable pour les fonctionnaires de la FPT

En 2016, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élevé à 1 985 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 23,2 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part est stable puisqu'elle était de 23,4 % en 2015. Elle varie selon la catégorie : elle est de 29,9 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 23,7 % pour les agents de catégorie B et 21,4 % pour les agents de catégorie C (Figure V 3-19).

Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 372	2 397	0,9	1,1	3 923	3 961	0,8	0,9	2 776	2 805	0,9	1,0	2 099	2 117	0,7	0,8
- Traitement brut	1 818	1 842	1,1	1,1	2 745	2 776	1,0	0,8	2 096	2 140	1,9	1,8	1 648	1 664	0,8	0,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	554	555	0,0	0,0	1 178	1 185	0,4	0,1	680	665	-2,3	-0,7	451	453	0,3	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,4	23,2			30,0	29,9			24,5	23,7			21,5	21,4		
Cotisations sociales(1)	400	412	2,8	-0,6	646	663	2,4	-0,5	471	486	3,0	-0,6	355	365	2,6	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	214	224	4,5	-0,5	339	353	3,9	-0,4	253	266	4,8	-0,5	190	199	4,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	186	188	0,9	-0,1	307	310	0,8	-0,1	218	220	0,9	-0,1	165	166	0,7	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 972	1 985	0,5	0,5	3 277	3 297	0,4	0,4	2 305	2 319	0,4	0,4	1 744	1 752	0,3	0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL - Département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,5 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,1 points imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,1 points à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0 points à l'évolution des primes et indemnités, et -0,6 points imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente porté par l'évolution du traitement indiciaire

En 2016, en tenant compte de l'inflation, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 0,5 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,1 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires est resté stable en 2016 alors qu'il était de +0,8 % en euros constants en 2015. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour les catégories A (+0,4 %) et pour les catégories C (+0,3 %) alors qu'il diminue pour la catégorie B (-2,3 %) à la suite de la mise en place du PPCR.

En 2016, c'est dans les régions et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (respectivement +1,8 % et +0,6 % en euros constants, voir Figure V 3-20). L'importante évolution dans les régions est en grande partie due à la création en janvier 2016 des collectivités territoriales uniques de Martinique et de Guyane, issues de la fusion entre département et région. Hormis ces deux cas particuliers, l'évolution du salaire net moyen dans les régions est de +0,8 % en euros constants en 2016. À l'inverse, les départements et les communes connaissent une évolution de rémunération plus faible (+0,2 % en euros constants).

Toujours en tenant compte de l'inflation, la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon moins dynamique qu'en 2015. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus forte dans les EPCI à fiscalité propre et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) (respectivement +1,4 % et +1,3 % en euros constants contre +1,1 % pour l'ensemble de la FPT). C'est dans les SDIS, les départements et les régions que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2015 et 2016 est la plus élevée (respectivement 88,0 %, 70,7 % et 70,2 % des effectifs de 2015 présents en 2016). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (+0,9 % en euros constants).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2016 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (en équivalent temps plein mensualisé)		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2016	Évolution du salaire net moyen 2016/2015 (en %)		RMPP nette 2016/2015 ⁽¹⁾			
	Structure des effectifs 2016 (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2015 présents en 2016 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	100,0	-0,3	1 901,6	0,6	0,4	66,1	1,3	1,1	37,8
Communes	54,3	-1,3	1 802,7	0,4	0,2	66,5	1,1	1,0	39,5
CCAS et caisses des écoles	6,7	-1,3	1 697,5	0,7	0,5	51,2	1,1	0,9	38,8
EPCI à fiscalité propre ⁽²⁾	12,6	5,5	1 979,5	0,8	0,6	63,7	1,6	1,4	34,2
Autres structures intercommunales	3,6	0,7	1 876,4	0,8	0,6	59,6	1,7	1,6	33,5
Départements ⁽²⁾	13,9	-2,9	2 115,9	0,4	0,2	70,7	1,3	1,1	38,1
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	-0,9	2 595,6	0,7	0,6	88,0	1,5	1,3	29,4
Régions	4,8	5,7	2 023,7	2,0	1,8	70,2	1,3	1,1	35,1
Autres collectivités locales	1,2	2,7	2 121,3	0,3	0,2	49,8	1,7	1,5	32,6

Source : Siasp Insee. Traitement DGCL - Département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

(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. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les départements.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

L'éventail des salaires est plus large dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux

Au sein de la FPH, le salaire net moyen dans les hôpitaux publics (2 320 euros pour l'ensemble des agents, 2 141 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médico-social (1 822 euros pour l'ensemble des agents, 1 931 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est stable dans les deux secteurs et plus important dans les hôpitaux publics (rapport interdéciles de 2,24) que dans les établissements médico-sociaux (1,70).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2016 dans les hôpitaux et les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2015 et 2016 parmi les présents en 2015 (en %)	Âge moyen au 31/12/2016	Salaire net moyen	Part des emplois en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2015 et 2016 parmi les présents en 2015 (en %)	Âge moyen au 31/12/2016
Personnels de direction et personnels administratifs	2 007	10,5	1,6	72,4	44,9	2 362	6,4	2,1	71,3	45,8
Personnels des services de soins	2 078	64,4	1,3	68,1	40,9	1 788	69,3	0,8	63,2	41,8
Personnels médico-techniques	2 276	4,5	1,9	70,1	41,2	2 015	0,3	1,1	60,9	41,6
Personnels éducatifs et sociaux	1 984	1,5	1,6	66,5	41,9	2 010	8,6	1,8	68	42,2
Personnels techniques et ouvriers	1 908	11	1,2	77,6	44,6	1 681	12,1	0,8	73,4	46,2
Personnel médical	5 495	8	2,5	65,3	47	4 589	0,9	1,7	48,6	54,8
Non ventilés	2 403	0,1	1,6	36,2	48,6	1 634	2,5	0,7	39,3	40,7

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Que ce soit dans les hôpitaux publics (HOP) ou dans les établissements médico-sociaux (ETMS), les médecins sont les mieux rémunérés (5 481 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5 495 euros nets dans les hôpitaux et 4 589 euros nets dans les ETMS). Hors médecins, les personnels médico-techniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 273 euros nets). Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux ont les niveaux de rémunération les plus faibles. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport interdéciles, est relativement homogène entre les filières non médicales (entre 1,9 dans les hôpitaux et 1,7 dans les établissements médico-sociaux) (Figure V 3-22).

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2016

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2015 et 2016 en euros constants
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 034	0,1	1 374	1 732	2 662	1,9	1,6
Personnels des services de soins	2 041	0,2	1 512	1 907	2 766	1,8	1,2
Personnels médico-techniques	2 273	0,0	1 497	2 265	2 924	2,0	1,8
Personnels éducatifs et sociaux	1 995	-0,1	1 409	1 915	2 588	1,8	1,7
Personnels techniques et ouvriers	1 879	0,3	1 406	1 698	2 530	1,8	1,2
Médecins	5 481	1,0	2 930	5 403	7 890	2,7	2,5

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

En 2016, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires de la FPH est, comme dans les autres versants, croissante avec la catégorie hiérarchique : elle passe ainsi de 21,0 % en catégorie C à 26,0 % en catégorie A.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 536	2 559	0,7	0,9	3 061	3 100	1,1	1,3	2 820	2 841	0,5	0,7	2 158	2 169	0,3	0,4
- Traitement brut	1 956	1 976	0,9	0,8	2 263	2 299	1,4	1,3	2 179	2 207	1,1	1,0	1 709	1 716	0,2	0,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	581	583	0,3	0,1	798	801	0,2	0,1	641	634	-1,3	-0,4	449	453	0,8	0,2
Part des primes (en % du salaire brut)	23	23			26	26			23	22			21	21		
Cotisations sociales(1)	430	442	2,6	-0,6	516	531	2,8	-0,6	486	500	2,6	-0,6	365	373	2,2	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	231	241	4,2	-0,5	276	288	4,3	-0,5	265	277	4,4	-0,5	195	203	3,8	-0,4
- CSG et CRDS (c)	199	201	0,7	-0,1	240	243	1,1	-0,1	221	223	0,5	-0,1	169	170	0,3	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 106	2 117	0,3	0,3	2 545	2 569	0,8	0,8	2 334	2 341	0,1	0,1	1 793	1 796	0,0	0,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans les hôpitaux publics. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 588 euros, composé de 1 997 euros de traitement indiciaire brut et de 592 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,0 % (Figure V 3-24) contre 22,0 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 329 euros pour 519 euros de primes (Figure V 3-25). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel : en effet, la part des primes est supérieure dans les établissements du secteur médico-social pour les fonctionnaires de catégorie A (30,0 % contre 26,0 %) par rapport à ce qu'on observe dans les hôpitaux, équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes reste stable dans les hôpitaux publics (23,0 %) comme dans les établissements médico-sociaux (22,0 %).

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des hôpitaux publics en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 564	2 588	0,8	0,9	3 047	3 087	1,1	1,4	2 835	2 856	0,6	0,7	2 167	2 177	0,3	0,3
- Traitement brut	1 976	1 997	0,9	0,8	2 259	2 295	1,4	1,3	2 189	2 217	1,1	1,0	1 717	1 722	0,1	0,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	588	592	0,4	0,1	788	792	0,2	0,1	646	639	-1,2	-0,3	450	455	0,9	0,2
Part des primes (en % du salaire brut)	23	23			26	26			23	22			21	21		
Cotisations sociales⁽¹⁾	436	448	2,6	-0,5	514	530	2,8	-0,6	489	502	2,6	-0,5	366	375	2,1	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	234	244	4,2	-0,5	275	288	4,3	-0,5	266	278	4,4	-0,5	196	204	3,8	-0,3
- CSG et CRDS (c)	201	203	0,7	-0,1	239	242	1,1	-0,1	222	224	0,6	-0,1	170	171	0,2	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 129	2 141	0,4	0,4	2 533	2 557	0,8	0,8	2 346	2 354	0,1	0,1	1 800	1 802	-0,1	-0,1

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquence pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,4 % pour les fonctionnaires des hôpitaux publics. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 308	2 329	0,7	0,8	3 369	3 382	0,2	0,3	2 629	2 647	0,5	0,6	2 111	2 128	0,6	0,8
- Traitement brut	1 789	1 811	1,0	0,9	2 350	2 382	1,2	1,0	2 045	2 082	1,6	1,5	1 668	1 683	0,7	0,7
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	519	519	-0,3	-0,1	1 020	1 001	-2,0	-0,7	584	565	-3,4	-0,9	442	445	0,4	0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	23	22			30	30			22	21			21	21		
Cotisations sociales⁽¹⁾	388	399	2,6	-0,5	547	561	2,4	0,5	451	464	2,7	0,6	355	364	2,4	0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	206	216	4,3	-0,5	283	296	4,4	0,4	245	256	4,6	0,5	189	197	4,0	0,4
- CSG et CRDS (c)	181	183	0,6	-0,1	265	266	0,2	0,0	206	208	0,5	0,1	166	167	0,5	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 921	1 931	0,3	0,3	2 822	2 821	-0,2	-0,2	2 178	2 183	0,0	0,0	1 755	1 763	0,3	0,3

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,3 % pour les fonctionnaires des établissements médico-sociaux. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,9 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,3 %

Dans la FPH, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques est restée stable en euros constants (voir Figure V 3-22). Elle a diminué pour les personnels éducatifs et sociaux (-0,1 %) et a progressé pour toutes les autres catégories de personnel (de +0,1 % pour les personnels de direction et d'administration à +1,0 % pour les médecins).

En 2016, le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPH augmente de 0,3 % en euros constants (Figure V 3-23). Cet accroissement vient pour 0,8 point de la hausse du traitement indiciaire brut (+0,9 % en euros constants) et pour 0,1 point de la hausse des primes et rémunérations annexes. À l'opposé, la hausse des cotisations sociales (+2,6 % en euros constants) a tiré l'évolution 2015-2016 du salaire net vers le bas même si seuls les fonctionnaires de catégorie A et de catégorie B ont enregistré une hausse moyenne du pouvoir d'achat de leur salaire. Il stagne en 2016 pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le salaire brut moyen a augmenté pour toutes les catégories d'agents, de 1,1 % en euros constants pour les A, de 0,5 % pour les B et de 0,3 % pour C. Ces évolutions différenciées s'expliquent par une augmentation plus importante du traitement indiciaire brut pour les catégories A (1,4 % en euros constants) et B (1,1 % en euros constants) que pour les catégories C (0,2 % en euros constants). Par ailleurs, les primes et rémunérations annexes (y compris indemnité de résidence et supplément familial) augmentent pour les agents de catégorie A (0,2 % en euros constants) et diminuent pour les agents de catégorie B (-1,3 % en euros constants) du fait de la mise en place de la réforme Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2015 et 2016 chez le même employeur, avec la même quotité de travail, est de 68,8 % dans les hôpitaux publics et de 62,2 % dans les établissements médico-sociaux (Figure V 3-26). Ces proportions reflètent des disparités selon le statut. Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, mais également dans des proportions variables (47,9 % dans les hôpitaux publics et 34,6 % dans les ETMS). De même, c'est le cas de seulement deux bénéficiaires de contrats aidés sur dix dans chaque secteur.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté +1,6 % dans les hôpitaux publics (après +1,9 %) et de 1,0 % dans les ETMS (après +1,2 %).

La RMPP nette a diminué entre 2015 et 2016 pour 33,9 % des agents des hôpitaux publics et 36,9 % des agents des ETMS (Figure V 3.1-26). En 2016, pour 38,4 % des agents en place dans les hôpitaux publics (31,0 % en 2015) et 41,6 % dans les ETMS (29,6 % en 2015), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

3

Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 dans les hôpitaux publics et les établissements médico-sociaux selon le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2015)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2015)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)
Ensemble	1,6	68,8	33,9	38,4	1,0	62,2	36,9	41,6
Fonctionnaires	1,3	73,8	34,6	38,7	1,0	75,7	36,9	41,1
<i>dont catégorie A</i>	2,3	69,2	27,2	29,1	2,5	67,4	28,0	29,9
<i>dont catégorie B</i>	1,3	73,9	32,8	36,5	1,7	74,5	29,9	32,2
<i>dont catégorie C</i>	0,5	76,3	39,2	44,5	0,6	77,0	39,2	44,1
Contractuels	2,0	47,9	31,9	38,7	1,2	34,6	36,9	43,6
Autres catégories et statuts	2,5	65,3	29,6	34,3	1,7	48,6	33,0	48,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	69,4	34,0	38,4	1,0	64,6	36,9	41,7
Bénéficiaires de contrats aidés	2,8	23,8	28,6	30,8	2,2	19,0	32,9	34,9
Femmes	1,5	67,0	34,1	38,5	1,0	61,2	37,4	42,0
Hommes	1,7	75,2	33,4	38,1	1,3	66,7	34,5	39,8
Moins de 30 ans	2,0	52,9	31,1	34,5	1,4	37,4	36,1	39,9
30-39 ans	2,4	62,2	30,8	34,5	1,3	57,1	34,5	39,1
40-49 ans	1,6	77,5	33,2	37,2	1,0	72,2	37,0	41,5
50-59 ans	1,0	78,9	37,8	43,2	0,9	73,7	38,2	43,5
60 ans et plus	0,3	52,1	38,1	46,1	0,8	44,7	38,8	45,8

Source : Siasp Insee. Traitements Drees.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Lecture : 68,8 % des agents présents dans les hôpitaux en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2015 et 2016. Le salaire net a diminué pour 33,9 % de ces agents et pour 38,4 % en euros constants.

Annexe 1 : 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.

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 participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) 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 traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) 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'outremer 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 en 2017.

Dans les ministères, 45 000 bénéficiaires civils de la Gipa en 2017 au titre de la période décembre 2012-décembre 2016 contre 60 300 en 2016 (au titre de décembre 2011-décembre 2015)

En 2017, 18,2 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa relativement à la période décembre 2012 - décembre 2016, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2016 consacré à la période décembre 2011 - décembre 2015 (61,6 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 2012 - décembre 2016 a été versée à 45 000 agents en 2017, soit 3 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, qui avait déjà fortement diminué en 2016 (-64 %) continue de baisser en 2017 (-25 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 73 % des bénéficiaires et des montants versés en 2017.

Cette diminution du nombre de bénéficiaires et des montants versés au titre de la GIPA s'explique à la fois par une baisse de l'inflation sur la période de 4 ans (1,38 % sur la période 2012-2016 contre 3,08 % sur la période 2011-2015), par la revalorisation du point d'indice de 0,6 % survenue en juillet 2016, par les mesures de revalorisations successives sur la période (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des agents de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement), et enfin par la mise en place des mesures de transferts primes-points du protocole PPCR pour une partie des agents de catégories A et B.

 **Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2017 au titre de la période 2012-2016 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	18,2	404	257	395	578
Fonctionnaires de catégorie A	88,9	16,2	429	319	395	578
Fonctionnaires de catégorie B	5,1	0,4	163	3	3	309
Fonctionnaires de catégorie C	0,7	0,1	256	128	263	360
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,4	0,8	360	209	367	493
Contractuels	2,8	0,4	294	39	233	493
Statut non spécifié	2,6	0,3	282	75	220	470
Moins de 30 ans	0,1	0,0	154	65	193	233
30 à 34 ans	0,5	0,1	230	75	220	292
35 à 39 ans	1,1	0,1	295	129	275	322
40 à 44 ans	5,9	0,8	317	220	319	367
45 à 49 ans	13,2	2,1	347	266	340	440
50 à 54 ans	18,7	3,1	373	281	367	479
55 ans et plus	60,3	11,9	439	309	470	578
Hommes	46,8	9,0	428	287	440	578
Femmes	53,2	9,2	383	246	367	470

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie C représentent 0,7 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2017 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 0,5 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 256 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de Gipa de moins de 128 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 263 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 360 euros.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

En 2017, comme toutes les années depuis 2011 à l'exception de 2016 les femmes sont plus nombreuses (53,2 %) que les hommes (46,8 %) à bénéficier du dispositif, mais pour un montant versé inférieur en moyenne (383 euros contre 428 euros pour les hommes) et en médiane (367 euros contre 440 euros).

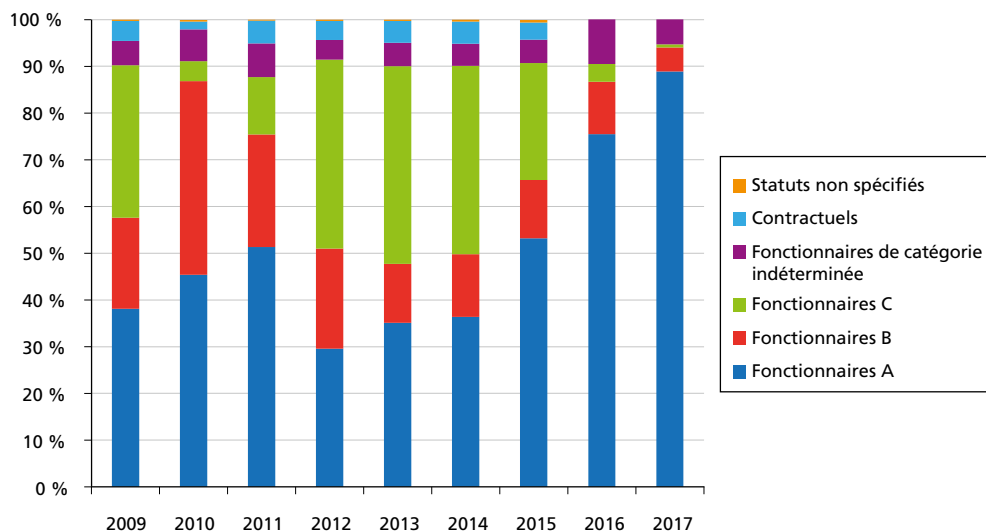
Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la GIPA versée en 2017 (88,9 %, voir Figure V 3-A1-2), 5,1 % sont des agents de catégorie B, et 0,7 % des agents de catégorie C (5,4 % des agents sont en catégorie indéterminée).

Les agents de catégorie A étaient également les plus bénéficiaires de la Gipa en 2015 et 2016, et avant 2012. De 2012 à 2014, ce sont les agents de catégorie C qui en étaient les plus bénéficiaires.

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (79,1 % des bénéficiaires de la mesure en 2017). Les moins de 35 ans représentent un peu moins de 1 % des bénéficiaires.

Le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 439 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009

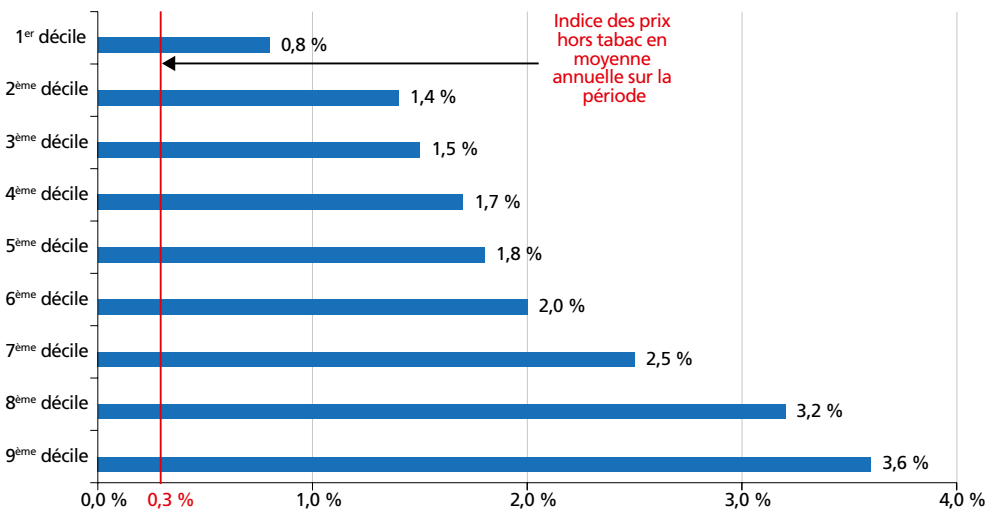


Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016

Afin de se rapprocher au plus près du mode de calcul de la prime versée au titre de la **Gipa en 2017**, des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2012 et décembre 2016. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 7,6 % (soit 1,8 % en moyenne annuelle, Figure V 3-A1-3). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 3,2 % (soit 0,8 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 15,1 % (soit 3,6 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 1,38 % sur la période 2012-2016¹², le traitement brut indiciaire à temps complet de 5,8 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps plein des agents civils des ministères entre décembre 2012 et décembre 2016 calculée pour l'attribution de la Gipa



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 0,8 % en moyenne par an entre décembre 2012 et décembre 2016 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 3,6 % en moyenne par an entre décembre 2012 et décembre 2016.

NB : Le montant versé au titre de la Gipa en 2017 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2012 et décembre 2016 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

Erratum : L'indice des prix de 0,05 % indiqué sur la Figure V 3-A1-3 dans l'édition 2017 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique était celui de 2015, et non celui en moyenne annuelle sur la période 2011-2015.

12 L'indice des prix de 2,0 % utilisé dans l'édition 2017 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique était celui sur la période décembre 2011- décembre 2015. Pour se rapprocher du mode de calcul réel de la GIPA, on utilise désormais l'évolution de l'indice des prix (hors tabac) sur la période 2012 (moyenne annuelle) - 2016 (moyenne annuelle). En appliquant le même mode de calcul à 2016, et donc compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 3,08 % sur la période 2011-2015, le traitement brut indiciaire à temps complet de 6,3 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Pour estimer la prime qui sera versée au titre de la **Gipa en 2018**, des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2013 et décembre 2017. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 10,6 % (soit 2,6 % en moyenne annuelle, Figure V 3-A1-4). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 5,9 % (soit 1,4 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,1 % (soit 4,2 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 1,63 % sur la période 2012-2016, le traitement brut indiciaire à temps complet de 2,0 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

L'accélération des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet du nombre de bénéficiaires et des montants versés au titre de la GIPA, malgré une légère hausse de l'inflation sur la période de 4 ans (1,63 % sur la période 2013-2017 contre 1,38 % sur la période 2012-2016), s'explique notamment par les revalorisations du point d'indice de 0,6 % de juillet 2016 et de 0,6 % de février 2017, par les mesures de revalorisations successives ayant précédé la mise en place du protocole PPCR (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des agents de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement), et enfin par la mise en place des mesures de transferts primes-points du protocole PPCR et des différentes mesures de revalorisation prévues par le protocole pour l'ensemble des agents.

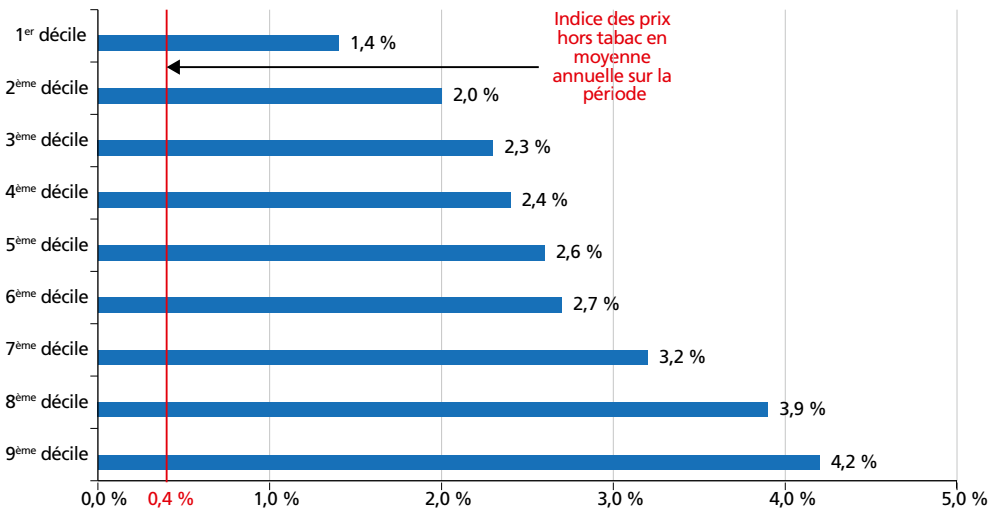
Une baisse des bénéficiaires de la Gipa parmi les militaires en 2017

Sur le périmètre du ministère de la Défense, 0,02 million d'euros ont été versés en 2017 au titre de la Gipa pour les militaires. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de l'indemnité et fixant les éléments à prendre en compte pour son calcul, le nombre de versements réalisés a été limité en 2017 et un rattrapage est prévu en 2018.

En outre, la transposition de la grille catégorie C aux militaires du rang a eu pour incidence de diminuer le nombre de bénéficiaires de la Gipa en 2017 par rapport à 2016.

Le ministère de la Défense estime ainsi que sur le périmètre des armées, moins de 2 000 personnes devraient en bénéficier au titre de 2017. Le versement sera mis, pour la plupart, en paiement au cours de l'année 2018.

Figure V 3-A1-4 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps plein des agents civils des ministères entre décembre 2013 et décembre 2017 calculée pour l'attribution de la Gipa [en %]



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 1,4 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 4,2 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017.

NB : Le montant versé au titre de la Gipa en 2018 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2013 et décembre 2017 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

La Gipa dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la Gipa dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et 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 les hôpitaux publics

En 2016, on estime à 13,4 millions d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics pour la période décembre 2011 - décembre 2015, soit un montant en forte diminution par rapport au montant versé en 2015 pour la période décembre 2010 - décembre 2014 (62,3 millions d'euros). 24 800 fonctionnaires hospitaliers (contre 97 000 en 2015) ont perçu un montant brut de 539 euros en moyenne en 2016, soit 3 % des fonctionnaires des hôpitaux publics. Ceci s'explique notamment par une plus faible inflation sur la période (3,08 % sur la période 2011-2015 contre 5,16 % sur la période 2010-2014).

Annexe 2 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

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 et 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 par jour 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. Le nombre de jours est plafonné en fonction du stock acquis et du nombre de jours versés en fin d'année sauf en cas de cessation définitive d'activité ;
- un abondement au régime de retraite additionnel 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 décembre 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 (décret 2007-1597 du 12 novembre 2007) et en 2008 (notamment décrets 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) permettant l'indemnisation de la moitié des jours épargnés au 31 décembre 2007 : au lieu d'un plafond à quatre jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1^{er} janvier 2009, ne peut toutefois plus être abondé.

Dans les deux cas, au-delà du seuil de vingt jours, les congés épargnés peuvent être stockés, utilisés sous forme de congés, indemnisés à un tarif forfaitaire dépendant de la catégorie hiérarchique, ou transférés sous forme de droit dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limites de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égal montant entre 2010 et 2013.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009. Le stock de jours cumulables, qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel, est limité à soixante.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2017 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2017, sur ce périmètre, 82 700 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,4 % par rapport à 2016) pour un montant total de 95,6 millions d'euros (+13,8 % par rapport à 2016), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 157 euros et un montant médian de 880 euros (voir V 3-A2-1). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2017, comme les cinq années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (63,6 %). Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires même si, depuis 2016, les agents de catégorie B sont les premiers bénéficiaires (Figure V 3-A2-1). Les principaux ministères concernés restent de loin ceux de l'Intérieur et de l'Économie et des Finances. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés.

Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2017

	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	95,6	1 157	260	880	2 250
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	38,3	1 441	375	1 250	2 875
Fonctionnaires de catégorie B	43,9	36,6	1 011	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	14,1	8,8	757	195	650	1 495
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,0	6,1	1 481	325	1 170	3 000
Contractuels	1,8	0,0	1 340	268	1 125	2 625
Autres	3,0	0,0	1 492	375	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,7	917	228	750	1 875
30 à 34 ans	8,0	7,0	1 058	320	845	2 080
35 à 39 ans	13,3	12,1	1 106	320	880	2 125
40 à 44 ans	17,2	16,1	1 127	320	880	2 160
45 à 49 ans	16,9	16,0	1 145	320	960	2 240
50 à 54 ans	14,8	14,2	1 163	260	910	2 375
55 ans et plus	27,6	28,5	1 254	250	910	2 563
Hommes	63,6	66,1	1 257	320	1 000	2 480
Femmes	36,4	29,6	983	240	780	2 000

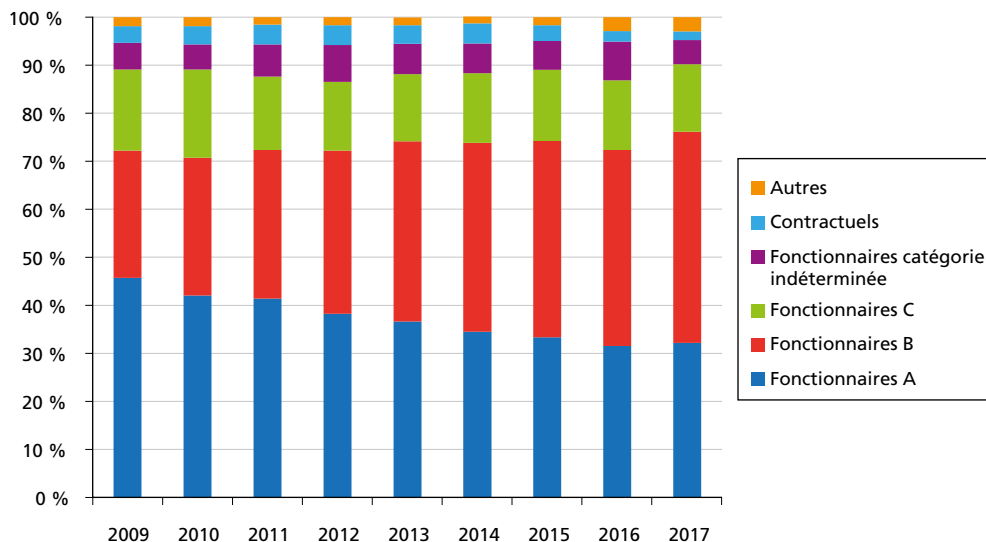
Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : En 2017, les fonctionnaires de catégorie B représentent 43,9 % 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 36,6 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 011 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE depuis 2009



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Dans la fonction publique territoriale, fin 2015, on comptabilise environ 468 600 agents (voir figure V 3-A2-3) ayant un compte épargne-temps, ouvert depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 79 300 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2015.

Figure V 3-A2-3 : Nombre de CET, d'agents bénéficiaires, et de jours indemnisés dans la FPT au 31 décembre 2015

Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	28
Nombre moyen de jours de CET par agent au 31/12	15
Nombre d'agents ayant un CET	468 600
Nombre de jours en stock au 31/12	7 230 200
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	193 300
Nombre de jours versés au RAFP ⁽¹⁾	11 400

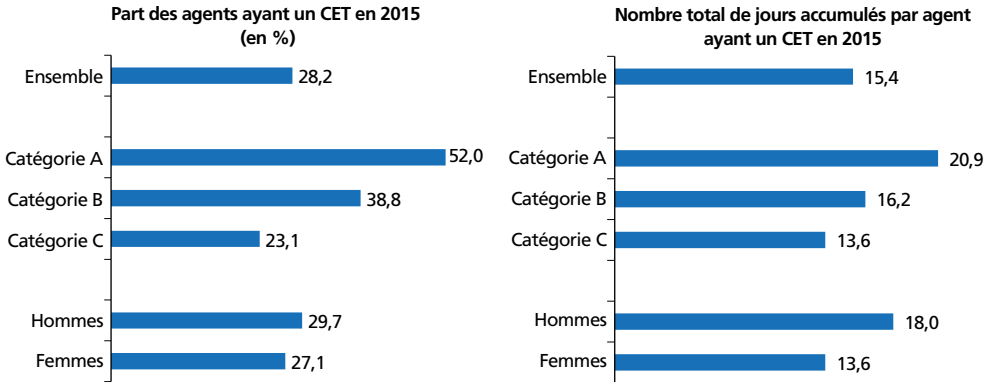
Source : Bilans sociaux FPT, DGCL.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

La part des hommes ayant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 30 % et 27 %, voir figure V 3-A2-4). Les femmes de catégorie A sont moins souvent détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 50 % et 56 %). Il en va de même pour la catégorie C (respectivement 22 % et 25 %). Chez les agents de catégorie B, la part des femmes ayant un CET est comparable à celle des hommes (respectivement 39 % et 38 %).

En 2015, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 15 jours. Il est plus élevé chez les catégories A (21 jours par agent et moins élevé chez les catégories C - 14 jours). Fin 2015, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 14 jours).

Figure V 3-A2-4 : Par des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015



Source : bilans sociaux FPT, DGCL.

Dans les **établissements de santé du secteur public**, le nombre de jours de CET rachetés en 2016 continue d'augmenter (+5 % après +8 %), avec plus de 663 300 jours, dans la continuité des fortes hausses observées entre 2013 et 2015 (avec 629 000 en 2015, 398 000 en 2014 et 362 000 en 2013, contre 16 000 en 2012). Ceci représente un montant total de 142,3 millions d'euros (après 122,1 millions en 2015 et 93,7 millions en 2014), dont 79,7 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 48 400 bénéficiaires de ces rachats, plus de 23 500 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 099 euros au titre du rachat de jours de CET (après 1 048 euros en 2015).

Cette hausse s'explique essentiellement 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 de jours épargnés au tarif de 300 euros par jour, y compris en cas de cessation définitive d'activité. 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 2015 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report des jours non pris au 31 décembre dans le CET « historique » pourrait expliquer ces très fortes augmentations du nombre de jours de CET rachetés depuis 2013.

Bibliographie

- 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, DGAFP.
- Berger E., Bonnet O., Julia E., Vuillemin T., (2017), « Salaires dans le privé », *Insee Première* n° 1669.
- Berger E., Dennevault C. (2018), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière. En 2016, le salaire net moyen augmente de 0,4 % en euros constants », *Insee Première* n° 1716.
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- Chantreuil F., Gavrel F., Guironnet J. P. et Lebon, I. (2016), « La contribution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'inégalité des rémunérations dans la fonction publique : une approche par la décomposition des inégalités », *Économie et Statistique* n° 488, Insee, pp. 151-168.
- Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S. (2018), « Les enseignantes perçoivent 14 % de moins que les enseignants », *Éducation et formations* n° 96, DEPP.
- Dennevault C., Gualbert N., Busch F. (2017), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 », *Vue 3. du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2017*, DGAFP.
- DGAFP (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) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (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 », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherches et débats*.
- DGAFP (2018), « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille indiciaire – Premier trimestre 2018 », *Stats rapides*.
- Daussin-Benichou J-M, Koubi M, Leduc A, Marc B, (2014). « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires édition 2014*, Insee. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14c_D2_carrieres.pdf
- Fremigacci F., Gobillon L., Meurs D. et Roux S. (2016) « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : des plafonds de verre dans la fonction publique ? », *Économie et Statistique* n° 488, pp. 97-121.
- Gauthier L. (2017), « La rémunération des personnels militaires en 2016 », *Ecodef* n° 97.
- Goussen J., Busch F. (2018), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1711.
- Goussen J., Gualbert N. (2018), « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee première* n° 1708.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2018), « Les salaires dans la fonction publique en 2016 (premiers résultats) », *Informations rapides et Stats rapides*.

- 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 ».
- Vroylandt T. et Paliot N. (2017), « Les assistant-e-s maternel-le-s ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », *Études et Résultats n° 1020*, Drees.

**Qui sont les jeunes qui participent
aux concours de la fonction publique et quelles
sont leurs motivations ?**

1

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

1-1 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Claire HAGÈGE
Margot THUILLIEZ
DGAFP¹

En France, 10,5 % des jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013, et interrogés 3 ans plus tard, déclarent avoir déjà participé à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. La fonction publique de l'État est le versant qui attire le plus de candidats : 6,5 % de l'ensemble des candidats, contre 2,5 % pour la fonction publique hospitalière et 2,2 % pour la fonction publique territoriale. Près de 3 % se sont présentés à un concours d'enseignant.

Plus de la moitié des candidats (56 %), et même trois quarts de ceux de la FPT, ne présentent qu'un seul concours. Parmi ceux qui en passent plusieurs, quatre sur dix présentent uniquement des concours permettant d'intégrer le même corps ou cadre d'emplois, et peu candidatent dans plusieurs versants.

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à passer des concours. La participation aux concours augmente également avec le niveau de diplôme, atteignant 19,8 % parmi les détenteurs d'un bac +5 et 30,4 % parmi les titulaires d'un doctorat. Les jeunes spécialisés dans les disciplines générales (sciences humaines et droit, lettres et arts, mathématiques et sciences) ou les services (aux personnes et à la collectivité) candidatent davantage, à l'inverse notamment de ceux formés aux métiers de la production. Les candidats sont plutôt originaires de « villes-centres », d'aires urbaines de taille moyenne ou d'outre-mer. Les jeunes dont seul le père ou les deux parents sont immigrés se présentent moins souvent aux concours, leur participation est ainsi inférieure de 3 points à la moyenne. C'est l'inverse pour ceux dont les parents sont les plus diplômés, notamment si le couple parental a comme plus haut niveau un bac +2 à bac +4 (13,2 %), ou bien s'ils sont tous les deux cadres (15,2 %).

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de participer à un concours de la fonction publique augmente fortement avec le niveau de diplôme du jeune.

L'intérêt du métier est la première motivation pour passer un concours de la fonction publique, elle est ainsi mise en avant par plus de neuf candidats sur dix. Une classification des candidats selon leurs motivations fait apparaître trois grands groupes : ceux ayant une « vocation pour le métier » (51 %), qui rassemblent plus d'aspirants enseignants et de jeunes travaillant déjà dans la fonction publique ; ceux qui marquent un « intérêt général pour la fonction publique » (37 %), qui sont

1 DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (Dessi).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

davantage candidats aux concours de catégorie B et C, avec plus souvent un niveau bac à bac +4 et sont devenus en 2016 employés ou employés qualifiés ; et enfin les candidats aux « concours par défaut » (12 %), qui présentent plutôt des concours de catégorie C, sont davantage moins diplômés, issus de familles précaires et occupent en 2016 un CDD.

Les 90 % de jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours se répartissent en quatre groupes homogènes au regard de leurs motifs de non-candidature : ceux qui ont connu un « accès direct à l'emploi » (35 %), généralement diplômés du supérieur ; ceux qui apparaissent en « déficit d'information » sur les concours (36 %), qui comptent relativement plus de non-diplômés, de chômeurs et de jeunes en reprise d'études en 2016 ; viennent ensuite les jeunes qui mettent en avant des « difficultés pour candidater et réussir » (15 %), plus souvent peu ou pas diplômés, originaires d'outre-mer et chômeurs trois ans après la fin de leurs études ; et enfin, ceux qui marquent un « désintérêt général pour la fonction publique » (14 %), plutôt diplômés d'un bac +5, originaires de région parisienne, avec des parents plus souvent cadres.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée apparaît comme un critère important pour tous, candidats comme non-candidats, et davantage encore pour les aspirants enseignants. Les candidats sont relativement plus intéressés que les autres par un travail utile à la société et moins par la rémunération. Enfin, les femmes accordent plus d'importance que les hommes à l'intérêt du poste, en particulier les candidates de la FPT.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Définir le profil des candidats aux concours de la fonction publique, leurs motivations et connaître les raisons de ceux qui ne candidatent pas

En France, la fonction publique représente un emploi sur cinq. En 2016, elle a accueilli environ 500 000 contractuels et 87 000 fonctionnaires qui n'étaient pas employés dans la fonction publique fin 2015 (Ba et Duval, 2018).

L'accueil de ces fonctionnaires - 49 000 dans la fonction publique de l'État (FPE), 26 500 dans la fonction publique territoriale (FPT) et 11 500 dans la fonction publique hospitalière (FPH) en 2016 - ne correspond pas uniquement à des recrutements. En effet, ce nombre de fonctionnaires recensés d'après le système d'information sur les agents des services publics (Siasp) comprend également les retours de disponibilités, de congés parentaux ou de longue durée. Il permet toutefois d'en donner un ordre de grandeur (sachant par ailleurs que 60 500 d'entre eux sont âgés de 40 ans ou moins).

Du fait de l'atomicité de l'organisation des recrutements dans la FPH, le nombre de concours et de postes offerts chaque année dans ce versant est inconnu. Il n'existe pas non plus à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux recrutements de la Ville de Paris et à ceux organisés par les Centres de gestion, les employeurs territoriaux ont admis 9 400 agents par recrutements externes sur concours (concours externe, concours unique et troisième concours) et 19 710 par recrutements externes sans concours en 2016. Enfin, dans la FPE, une enquête² recense chaque année de façon exhaustive pour les recrutements externes, le nombre de concours organisés (436 en 2016) ainsi que le nombre de recrutés (38 830 en 2016), auxquels s'ajoutent 1 380 recrutements externes sans concours.

Les recrutements de contractuels sont quant à eux très majoritaires par rapport à ceux de fonctionnaires. Du point de vue de l'employeur, les enjeux sont très différents puisque les contractuels sont le plus généralement recrutés sur des contrats à durée déterminée alors que les fonctionnaires ont vocation à effectuer l'intégralité de leur carrière dans la fonction publique³. Autorisés en application de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant titre II du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, les recrutements de contractuels peuvent répondre à un besoin temporaire dans le cadre d'un remplacement momentané d'un agent absent, d'une vacance temporaire d'emploi ou encore pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ils peuvent également répondre à un besoin permanent notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes. De fait, les candidats aux postes de contractuels ne correspondent pas forcément au même vivier de compétences et de spécialités que ceux susceptibles de passer des concours de la fonction publique.

Ainsi la question de l'attractivité pour ces emplois, dont le mode de recrutement est proche de celui du secteur privé du point de vue de l'employeur et du candidat (fiche de poste, curriculum vitae et lettre de motivation, entretien...), est certainement différente de celle des concours qui permettent d'acquérir le statut de fonctionnaire.

Les résultats qui suivent ne permettent pas de répondre à la question de l'attractivité de l'ensemble des emplois proposés par la fonction publique puisque ceux offerts aux contractuels ne seront pas traités. La présente étude vise à analyser, à partir de l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 (voir encadré 1), l'attractivité des concours de la fonction publique auprès des jeunes sortants du système éducatif.

Cette enquête statistique conduite par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) interrogé en 2016 les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif (dits « primo-

2 Enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP.

3 À noter que Ba, Baradji et Duval (2017) ont mis en évidence à partir de l'étude des contractuels entrés en 2011 dans la fonction publique que selon le versant entre 20 et 25 % des contractuels ont vu leur contrat renouvelé ou ont basculé en contrat à durée indéterminée, et entre 13 et 30 % sont devenus fonctionnaires entre 2011 et 2015.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

sortants ») au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013. Une extension à cette enquête, financée par la DGAFP, cible ceux qui ont passé des concours les années précédant la fin de leurs études ou les trois années qui les ont suivies. Elle interroge également les jeunes qui n'ont pas passé de concours sur les raisons de leur absence d'intérêt pour les concours de la fonction publique, offrant un éclairage inédit sur les leviers qui pourraient être actionnés par les employeurs publics afin de les y inciter.

Encadré 1 : Source et champ

L'enquête 2016 auprès de la Génération 2013

D'avril à juillet 2016, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a interrogé un échantillon national de jeunes sortis pour la première fois du système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013. L'objectif principal de l'enquête est d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes et leur trajectoire professionnelle, en fonction de la formation initiale suivie et d'autres caractéristiques individuelles (sexe, origines socioculturelles, etc.).

Cette enquête de la statistique publique s'inscrit dans un dispositif d'observation régulier et fait suite aux Générations 1992, 1998, 2001, 2004, 2007 et 2010.

Plus précisément sont interrogés les jeunes de moins de 35 ans inscrits dans un établissement de formation en France en 2012-2013, qui n'ont pas repris leurs études l'année suivante, qui n'avaient jamais interrompu leurs études une année ou plus avant cette date et domiciliés en France métropolitaine ou dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) au moment de l'enquête. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés.

Le module « Concours et attractivité de la fonction publique »

La DGAFP a financé pour la première fois un module de questionnaire complémentaire à l'enquête, intitulé « Concours et attractivité de la fonction publique ».

Il débute par la question « Avez-vous déjà participé à un concours permettant de devenir fonctionnaire ? » assortie des consignes suivantes :

- la simple inscription à un concours n'est pas considérée comme une participation à un concours, quelle que soit la date du concours,
- du fait de leurs spécificités, les concours d'intégration à l'École normale supérieure et à l'École polytechnique ne sont pas retenus.

Si l'enquêté y répond par la négative, il lui est uniquement demandé pour quelle(s) raison(s) il n'a pas passé de concours.

S'il y répond positivement, des questions lui sont posées sur le nombre de concours passés, s'il a été admis ou seulement admissible. Il lui est bien précisé de ne pas comptabiliser les concours auxquels il aurait participé une fois devenu fonctionnaire, ce qui dans la perspective d'étudier l'attractivité de la fonction publique exclut bien les concours internes qui s'apparentent davantage à des promotions ainsi que les concours externes pour changer de corps. Ensuite, il doit lister les cinq derniers concours auxquels il a participé. Puis il est interrogé plus en détail sur l'un de ces concours, tiré aléatoirement, notamment sur le déroulement des épreuves, les raisons de sa non-réussite s'il n'a pas été lauréat, mais également sur les éléments qui l'ont motivé à passer ce concours et sur la façon dont il a été informé de l'existence de ce concours.

Parmi les 693 000 « primo-sortants » du système éducatif en 2012-2013, à tous niveaux de formation, près de 19 500 jeunes ont répondu au module ainsi qu'au reste de l'enquête.

Exploitation

Lors de l'exploitation de l'enquête, il est apparu que certains jeunes pouvaient confondre les concours d'accès à des formations délivrant un diplôme d'État et des concours permettant de devenir fonctionnaire. C'est notamment le cas de plusieurs diplômés d'État indispensables pour intégrer certains corps de la FPH comme celui d'infirmier, d'aide-soignant ou encore d'auxiliaire de puériculture. Or, à l'issue de leur formation, les

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

détenteurs de ces diplômes d'État peuvent soit candidater pour intégrer la FPH, généralement via des recrutements sur titre, soit s'orienter vers le secteur privé. En dépit de cette ambiguïté, compte tenu de la question posée, il est probable que les enquêtés ayant répondu positivement avaient bien pour objectif de devenir fonctionnaire. La date de passage du concours renseignée correspond ainsi généralement à celle du concours d'accès à la formation et non à celle du recrutement effectif dans la fonction publique. Ainsi, les jeunes qui ont intégré ces formations déclarent systématiquement avoir passé le concours avant la fin de leurs études (**Figure E 1-1**).

Il en est de même pour tous ceux qui ont réussi un concours de la fonction publique et qui devaient finir une formation avant d'être titularisés. C'est par exemple le cas des étudiants lauréats d'un concours de recrutement d'enseignants, mais seulement détenteurs d'une licence ou d'un Master 1 au moment du passage du concours, pour qui l'obtention du Master 2 était une condition *sine qua non* avant d'être titularisés. C'est aussi le cas des candidats admis aux concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (IRA) et qui n'ont été titularisés dans le corps des attachés d'administration centrale qu'après avoir validé leur formation.

Figure E 1-1 : Répartition des jeunes ayant participé à au moins un concours selon les périodes de candidatures
[en %]

Participation à un concours	avant l'année de sortie*	l'année de sortie	après l'année de sortie	l'année de sortie et avant	l'année de sortie et après	avant et après l'année de sortie	l'année de sortie, et également avant et après
Ensemble	20	13	49	5	7	4	2
FPE	22	14	45	7	6	3	2
FPT	10	14	62	2	7	1	2
FPH	24	11	49	2	9	3	1

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

* Année de sortie du système éducatif (pour la majorité 2013)

Lecture : Parmi les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et ayant participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, 20 % ne se sont portés candidats qu'au cours de la période qui a précédé l'année de leur sortie du système éducatif et 5 % à la fois au cours de cette période et durant l'année de leur sortie. Parmi ceux qui ont passé au moins un concours de la FPE, ils sont 6 % à avoir candidaté à la fois l'année de leur sortie et après.

Par ailleurs, pendant la collecte, lorsqu'un enquêté déclarait avoir passé un concours d'infirmier, le libellé de concours « Infirmier – État » lui était proposé avant celui d'« Infirmier – Hospitalier ». Il s'est avéré que la majorité des personnes interrogées se sont arrêtées sur le premier libellé, d'où un nombre beaucoup trop important de concours d'infirmier déclarés dans la FPE plutôt que dans la FPH. Dans le cadre de cette étude, pour corriger cette incohérence, tous les concours d'infirmier ont été basculés dans la FPH.

Plusieurs études existent sur l'attractivité de la fonction publique, mais aucune n'analyse simultanément le profil et les motivations des candidats et des non-candidats aux concours

L'attractivité de la fonction publique conditionne le profil sociodémographique et la qualité des candidats et ainsi des agents effectivement recrutés. C'est donc une question primordiale pour les employeurs publics qui a déjà fait l'objet de nombreuses études.

L'appétence pour la fonction publique peut se mûrir bien avant la fin des études. En effet, certaines analyses, plutôt sociologiques, soulignent une forme de reproduction sociale qui existe

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

dans la fonction publique - mais aussi ailleurs⁴ -, à commencer par les travaux précurseurs de Darbel et Schnapper (1969^a et 1969^b) d'après le recensement des agents de l'État de mars 1962 qui identifient une forme d'hérédité professionnelle dans l'administration. À partir des enquêtes Emploi et Formation et qualification professionnelle (FQP), Thélot (1982), puis Singly et Thélot (1989) mettent en évidence une transmission générationnelle du statut de fonctionnaire. Enfin, Audier (2000) s'appuie sur l'enquête « Jeunes et carrières » pour montrer que cette transmission est plus marquée chez les hommes que chez les femmes et infirmer l'hypothèse selon laquelle la transmission du statut dans la fonction publique entre parents et enfants se réduirait à un simple effet du niveau de formation.

Cependant, les sources mobilisées par ces travaux ne permettent pas de vérifier si cette reproduction professionnelle des enfants de fonctionnaires provient simplement de leur plus grande participation aux concours de la fonction publique ou de taux de réussite supérieurs à ceux des autres candidats, ni de connaître la part de chacun de ces deux phénomènes. En effet, au-delà de la seule transmission de certaines valeurs propres à la fonction publique qui les inciteraient à candidater, les enfants de fonctionnaires peuvent bénéficier d'une asymétrie d'information en leur faveur. D'une part, ils peuvent disposer d'une meilleure connaissance de l'existence de concours et de leurs calendriers, ce qui augmente leurs chances de s'y inscrire. D'autre part, ils sont susceptibles de profiter de conseils pour leur préparation, ce qui pourrait accroître la probabilité qu'ils en soient lauréats.

Cette question ne pourra cependant pas non plus être traitée dans la présente étude, car l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 ne fournit pas d'information sur le statut des parents (fonctionnaire, salarié ou indépendant), ni leur secteur d'activité. L'exploitation de la « Base concours » prévue par le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique permettra à terme de combler ce manque.

Les études précédemment citées ont pour la plupart déjà évoqué l'attractivité de la fonction publique sous l'angle économique. En particulier, elles ont émis l'hypothèse que le niveau et la variation du taux de chômage pouvaient jouer sur le nombre de candidatures à un concours, de même que la différence de rémunération entre la fonction publique et le secteur privé.

L'étude de Fougère et Pouget (2003) conforte cette hypothèse en mettant en regard le taux de chômage des 15-24 ans, ainsi que le rapport de salaires entre le public et le privé, avec le taux de sélectivité⁵ aux concours externes. Mais son principal apport vient de la conception d'un modèle de choix structurel faisant intervenir le coût de préparation au concours et la probabilité de chômage pour un salarié du privé. La modélisation économétrique sous-jacente, estimée à partir de l'enquête Emploi met notamment en exergue que la probabilité de se porter candidat serait plus forte chez les non-diplômés et les femmes du fait d'un risque de chômage plus élevé dans le privé. Elle montre également que le niveau d'éducation est plus déterminant pour obtenir un emploi de la fonction publique que du privé, et que ceux dont le père est fonctionnaire auraient plus de chance de réussir aux concours (sans qu'il soit possible de le tester pour la mère).

Dans le cadre de travaux plus macroéconomiques, Fougère, Lixi et Pouget (2004) modélisent les candidatures aux concours du Capes et de l'agrégation en fonction de la situation générale du marché du travail mesurée par le chômage des 15-24 ans titulaires d'un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat et du nombre de licenciés, le vivier des candidats jouant naturellement sur le nombre de candidatures. L'étude comprend ensuite une partie de projections en fonction de différents scénarios. Toujours sur les corps d'enseignants, Terrier (2014) indique que l'insuffisance de candidats aux concours d'enseignant du second degré dans les années 1990 n'a été résolue que par l'accroissement du nombre de postes offerts limitant ainsi la pénurie avec un décalage de trois à quatre ans.

4 Voir par exemple Colombier N. et Masclet D. (2007) sur les indépendants.

5 La sélectivité est définie par le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Les travaux de Daussin-Benichou, Idmachiche, Leduc et Pouliquen (2015) s'inspirent de ces études en s'intéressant cette fois à l'ensemble des concours de la fonction publique de l'État et en raffinant le modèle. Il en ressort notamment que lorsque le chômage des jeunes est élevé, le nombre de candidats augmente durablement pour les concours de catégories B et C. De plus, les candidatures à ces concours sont liées au nombre de jeunes ayant achevé leurs études initiales. Pour les concours de catégorie A hors enseignants, c'est plutôt le niveau relatif de salaire proposé en début de carrière entre public et privé qui joue et, dans une moindre mesure, le chômage des jeunes.

Enfin, pour mieux cerner l'attractivité, la question des motivations a notamment été abordée par Meurs et Audier (2004) qui s'appuient sur des enquêtes spécifiques auprès de personnes inscrites dans les instituts de préparation à l'administration générale et également de candidats à des concours permettant de rentrer à différents niveaux de l'administration pénitentiaire. Deux principales motivations émergent : d'une part, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail auxquelles sont plus sensibles les moins diplômés et, d'autre part, la vocation et la volonté d'entrer dans la fonction publique.

Au plus tard trois ans après la fin de leurs études, plus d'un jeune sur dix sorti du système éducatif en 2013 a passé au moins un concours de la fonction publique

En France, 10,5 % des jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et interrogés au printemps 2016 dans le cadre du dispositif Génération, soit trois ans après la fin de leur formation initiale, déclarent avoir déjà participé à au moins un concours d'entrée dans la fonction publique permettant de devenir fonctionnaire. Si plus de la moitié d'entre eux (56 %) n'ont présenté qu'un seul concours⁶, 23 % en ont passé deux, 12 % trois et 9 % ont candidaté à quatre concours ou plus. Ils ont généralement connu les concours présentés le plus souvent par le biais d'internet, sauf dans le cas des concours de recrutement d'enseignants dont ils ont davantage pris connaissance via l'école ou l'université (pour deux tiers des candidats à ces concours).

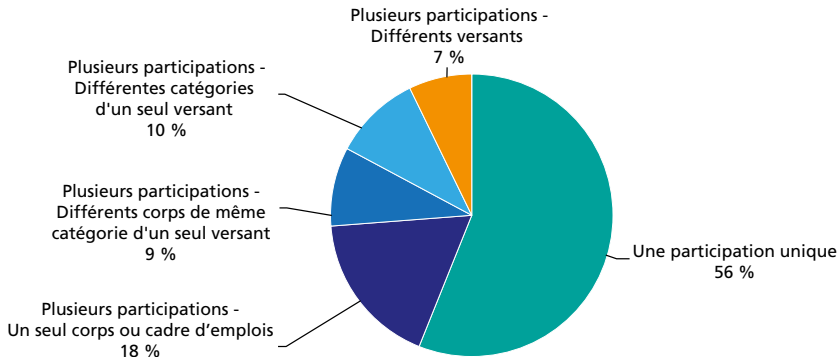
La FPE est le versant de la fonction publique qui a attiré le plus grand nombre de jeunes. Sur l'ensemble des primo-sortants de la Génération 2013, 6,5 % ont déjà participé à au moins un concours d'entrée dans ce versant, contre 2,5 % dans la FPH et 2,2 % dans la FPT. Les concours d'enseignants ont été plébiscités par 2,9 % d'entre eux. Hors concours d'enseignants, la part des jeunes ayant passé au moins un concours de la FPE reste plus élevée que dans les deux autres versants (3,9 %).

Parmi les 44 % de jeunes ayant passé au moins deux concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études, quatre sur dix n'ont participé qu'à des concours ouvrant l'accès à un seul et même corps ou cadre d'emplois et un peu plus de quatre sur dix ont présenté des concours distincts dans un unique versant, dont la moitié permettant l'accès à des corps de catégories hiérarchiques différentes (**Figure D 1-1**). Enfin, près d'un sur six a participé à des concours de versants différents.

⁶ Un seul concours signifie une participation unique à un concours. Dans l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 (Céreq), un concours est compté autant de fois qu'il a été tenté ou présenté. Aussi, dans toute cette étude, le nombre de concours désigne le nombre de participations de chaque jeune de la Génération 2013 à des concours, qu'il ait présenté plusieurs fois un même concours ou bien des concours distincts.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure D 1-1 : Répartition des candidats à au moins un concours de la fonction publique, au plus tard trois ans après la fin de leurs études, selon le type de participation⁽¹⁾



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

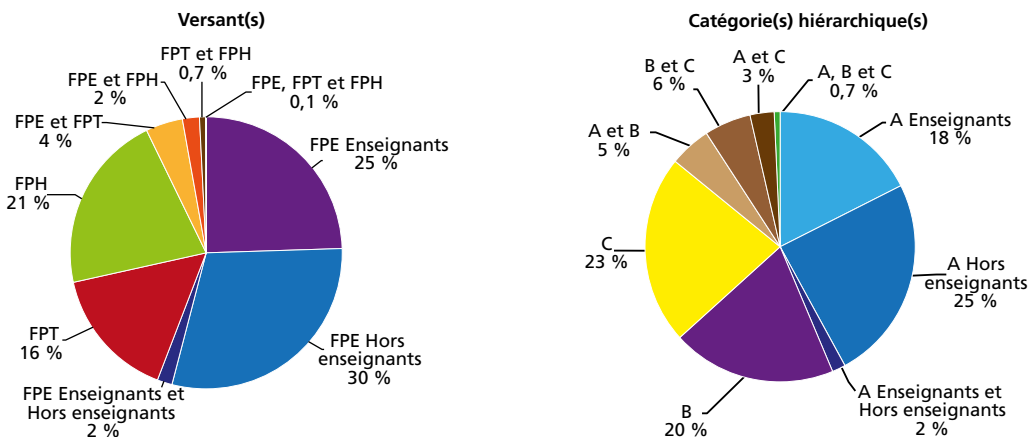
(1) Dans l'enquête un concours est compté autant de fois qu'il y a eu de tentatives ou participations.

Lecture : Parmi les jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et ayant candidaté, au plus tard trois ans après, à au moins un concours ; 56 % n'ont présenté qu'une seule fois un concours, 18 % en ont passé plusieurs permettant d'intégrer toujours le même corps ou cadre d'emplois.

Plus de la moitié des candidats ne participent qu'aux concours de la FPE

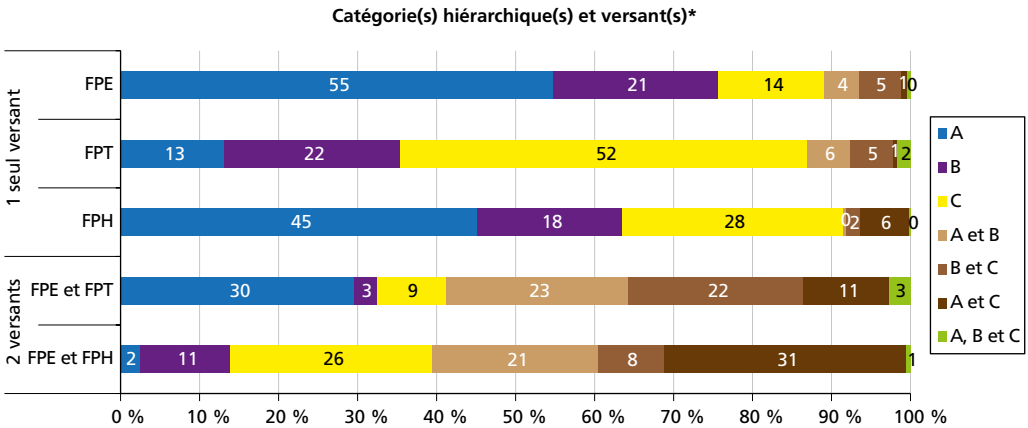
La proportion de candidats ayant participé à des concours de différents versants est ainsi très faible. La majorité des candidats (93 %) ne s'intéresse qu'aux concours d'un seul versant de la fonction publique : 56 % uniquement aux concours de la FPE (et 25 % aux seuls concours d'enseignants), 21 % qu'à ceux de la FPH et 16 % qu'à ceux de la FPT (Figure D 1-2). Seuls 4 % des candidats ont passé à la fois des concours de la FPE et de la FPT, 2 % de la FPE et de la FPH et moins de 1 % de la FPT et de la FPH.

Figure D 1-2 : Répartition des candidats selon les versants et catégories hiérarchiques des concours présentés



Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure D 1-2 (suite) : Répartition des candidats selon les versants et catégories hiérarchiques des concours présentés



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

* Les jeunes ayant participé à des concours à la fois dans la FPT et la FPH ou dans les trois versants étant trop peu nombreux (respectivement 0,7 % et 0,1 % des candidats), ils ne sont pas représentés dans cette sous-figure.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant candidaté, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire, 25 % n'ont présenté que des concours d'enseignants (un ou plusieurs), 16 % que des concours de la FPT et 4 % ont présenté à la fois des concours de la FPE et de la FPT. Ils sont 23 % à n'avoir passé que des concours de catégorie C. Parmi les candidats aux seuls concours de la FPE, 55 % n'ont présenté que des concours de catégorie A et 4 % ont présenté à la fois des concours de catégories A et B.

De même, tous versants confondus, la plupart des jeunes (86 % de l'ensemble des candidats et 68 % de ceux ayant passé au moins deux concours) ne visent qu'une seule catégorie hiérarchique de concours : dans l'ordre d'importance, la catégorie A avec 44 % des candidats, puis la catégorie C avec 23 % d'entre eux et enfin la catégorie B avec 20 %. Ils sont 11 % seulement à avoir présenté des concours dans deux catégories contiguës (5 % à la fois A et B ; 6 % à la fois B et C), et 3 % à avoir passé des concours de catégories A et C.

Du fait de la structure hiérarchique de chacun des versants de la fonction publique, les candidats aux seuls concours de la FPE et aux seuls concours de la FPH passent davantage de concours de catégorie A (respectivement 55 % et 45 %) que les candidats aux seuls concours de la FPT (13 %). À l'inverse, ces derniers participent plutôt à des concours de catégorie C (52 %, contre respectivement 14 % et 28 % pour les candidats des seuls versants FPE et FPH). Les concours de catégorie B sont quant à eux passés en proportion identique, quel que soit le versant.

Les jeunes ayant présenté des concours dans au moins deux versants sont plus nombreux à passer des concours de catégories hiérarchiques différentes que ceux qui n'ont candidaté qu'aux concours d'un seul versant. Ainsi, ils sont 56 % à avoir présenté des concours de deux catégories hiérarchiques différentes ou plus parmi les candidats aux concours à la fois de la FPE et de la FPT, contre seulement 10 % parmi ceux de la seule FPE ou 11 % parmi ceux de la seule FPT.

La plupart des jeunes qui candidatent pour devenir fonctionnaire dans la FPT ne se présentent qu'à un seul concours

Trois quarts des candidats aux concours du seul versant FPT n'ont passé qu'une seule fois un concours, contre six sur dix de ceux de la FPE et un peu plus de la moitié de ceux de la FPH (54 %).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Cela peut s'expliquer par la relativement faible sélectivité des concours de catégorie C de la FPT qui offrent le plus de postes dans ce versant. En effet, entre 2011 et 2016, pour cette catégorie hiérarchique, la sélectivité oscille dans la FPT (hors Ville de Paris) entre 6 et 10 candidats présents pour un recruté alors que dans la FPE, elle est comprise entre 15 et 23. Ainsi les candidats ont davantage de chances d'être lauréats dans la FPT et donc de ne pas avoir à repasser un concours auquel ils échoueraient. De plus, le nombre de concours ouverts est plus important dans la FPE que dans la FPT ce qui peut expliquer que les candidats en présentent davantage.

Parmi les candidats n'ayant visé qu'un seul versant et une seule catégorie hiérarchique, ceux de la FPH sont les plus nombreux à présenter plusieurs fois des concours permettant d'intégrer un même corps (38 %), en particulier en catégorie C (47 %) et en catégorie A (39 %), et relativement peu d'entre eux participent à des concours distincts (3 %) (Figure D 1-3). Dans la FPE, les participations aux concours d'un même corps sont presque aussi fréquentes (18 %) que celles à des concours différents (16 %), et notamment en catégorie A. Enfin dans la FPT, les participations à des concours distincts sont relativement rares (3 %).

Figure D 1-3 : Répartition des candidats aux concours d'un seul versant et d'une seule catégorie hiérarchique selon le type de participation⁽¹⁾

[en %]

		Une participation unique	Plusieurs participations	
			uniquement à des concours d'un seul corps (ou cadre d'emplois)	à des concours de différents corps de même catégorie
FPE	A	56	21	23
	B	81	15	5
	C	80	12	8
	Ensemble	66	18	16
FPT	A	97	1	2
	B	89	11	0
	C	85	11	4
	Ensemble	87	10	3
FPH	A	60	39	1
	B	73	22	4
	C	48	47	5
	Ensemble	59	38	3

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats aux concours (permettant de devenir fonctionnaire) d'un seul versant et d'une seule catégorie hiérarchique au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

(1) Dans l'enquête, un concours est compté autant de fois qu'il y a eu de tentatives ou participations.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 candidats, au plus tard trois ans après, aux concours d'une seule catégorie hiérarchique de la FPE, 66 % n'ont présenté qu'une seule fois un concours, 18 % en ont passé plusieurs toujours pour intégrer le même corps et enfin, 16 % plusieurs de différents corps.

Les femmes et les plus diplômés, notamment en sciences humaines et droit, candidatent davantage aux concours de la fonction publique

Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à passer des concours : 14,0 % de celles de la Génération 2013 ont présenté au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après leur sortie de formation initiale, contre 6,9 % des hommes de la Génération, soit deux candidates sur trois. (Figure D 1-4).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure D 1-4 : Caractéristiques des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études

	Taux de participation à au moins un concours (en %)	Répartition des jeunes de la Génération (en %)	Écart de poids avec la répartition des jeunes de la Génération (en point de %)		Écart de poids avec la répartition des candidats (en point de %)				
			Non-candidats	Candidats	FPE*	FPE enseignants*	FPE hors enseignants*	FPT*	FPH*
Ensemble	10,5	100							
Sexe									
Homme	6,9	50	2	-19	6	-4	13	-5	-14
Femme	14,0	50	-2	19	-6	4	-13	5	14
Plus haut diplôme⁽¹⁾									
Aucun diplôme	3,0	14	1	-11	-1	-4	1	-3	4
CAP-BEP	4,4	13	1	-8	-4	-5	-3	6	3
Baccalauréat	9,5	29	0	-3	-3	-26	12	-3	13
Bac +2 à Bac +4	10,8	25	0	1	-5	-12	0	6	9
Bac +5	19,8	17	-2	17	12	38	-7	-1	-28
Doctorat	30,4	2	0	5	1	8	-3	-5	0
Spécialité du plus haut diplôme⁽²⁾									
Mathématiques et sciences	17,4	5	0	4	3	6	0	-6	-3
Sciences humaines et droit	23,7	7	-1	10	4	1	7	4	-9
Lettres et Arts	18,8	4	0	4	2	8	-2	0	-4
Spécialités pluri-technologiques de production et transformations	3,2	8	1	-7	0	-2	2	-1	-1
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	9,3	4	0	0	0	-2	2	3	-3
Génie civil, construction et bois	3,0	5	0	-4	0	-1	1	1	-1
Mécanique, électricité, électronique	4,1	7	1	-5	1	-2	2	-1	-1
Échanges et gestion	6,7	19	1	-8	0	-10	7	5	-5
Communication et information	8,2	6	0	-1	0	0	0	1	-1
Santé	15,3	7	0	4	-8	-9	-8	-7	26
Services aux personnes hors santé	21,4	10	-1	12	-1	18	-14	-2	1
Services à la collectivité	20,3	2	0	2	0	-3	2	5	-3
Filière du baccalauréat									
Bac général économique et social	17,6	11	-1	8	2	4	2	5	-6
Bac général littéraire	24,0	7	-1	10	3	11	-3	2	-7
Bac général scientifique	14,5	18	-1	8	3	16	-6	-10	-4
Bac professionnel	7,8	18	1	-5	0	-13	9	1	1
Bac technologique	10,0	16	0	-1	-3	-11	1	1	10
Région de résidence⁽³⁾									
Île-de-France	9,2	18	0	-2	-1	-3	0	0	1
Métropole hors Île-de-France	10,6	75	0	1	1	4	-2	1	-2
DROM	18,0	3	0	3	0	-2	2	0	1
Étranger	7,4	4	0	-1	0	1	0	-1	-1
Statut de la commune de résidence⁽³⁾									
Ville-centre	11,8	30	0	4	1	2	1	-1	-2
Banlieue	9,9	37	0	-2	-2	-3	-1	3	2
Ville isolée	9,9	9	0	-1	1	-2	3	-1	0
Rural	10,4	20	0	0	-1	1	-2	0	0
Tranche d'aire urbaine de la commune de résidence⁽³⁾									
Moins de 25 000 habitants et hors aire urbaine	9,8	22	0	-2	-1	2	-3	3	-1
De 25 000 à moins de 500 000 habitants	12,4	35	-1	7	1	-1	3	-5	1
De 500 000 à moins de 1 000 000 habitants	9,9	22	0	-1	0	1	0	2	-2
Aire urbaine de Paris	9,1	18	0	-3	-1	-3	0	0	2
Résidence au regard de la politique de la ville⁽⁴⁾									
En quartier prioritaire	8,8	10	0	-2	0	-1	1	1	-1
Hors quartier prioritaire	10,8	79	0	3	-2	-1	-3	2	4

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure D 1-4 (suite) : Caractéristiques des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études

	Taux de participation à au moins un concours (en %)	Répartition de l'ensemble des jeunes de la Génération (en %)	Écart de poids avec la répartition des jeunes de la Génération (en point de %)		Écart de poids avec la répartition des candidats (en point de %)					
			Non-candidats	Candidats	FPE*	FPE enseignants*	FPE hors enseignants*	FPT*	FPH*	
Parents immigrés										
Un parent immigré	9,3	6	0	-1	0	1	1	-1	0	
Mère immigrée	11,1	3	0	0	0	1	0	-1	1	
Père immigré	7,5	3	0	-1	1	0	1	0	-1	
Les deux parents immigrés	7,6	10	0	-3	0	-1	0	0	0	
Aucun parent immigré	10,9	84	0	4	0	1	-1	1	-1	
Plus haut niveau d'études des parents										
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	10,3	18	0	0	-1	-3	2	-1	1	
CAP-BEP	10,0	23	0	-1	-2	-7	1	2	5	
Baccalauréat	10,5	17	0	0	0	1	0	0	0	
Bac +2 à Bac +4	13,2	20	-1	6	1	5	-1	-1	-4	
Bac +5 ou plus	10,8	12	0	0	1	6	-2	0	-3	
Catégorie socioprofessionnelle des parents⁽¹⁾ : Au moins un parent										
Agriculteur exploitant	13,7	3	0	1	0	0	-1	0	1	
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	8,5	14	0	-3	0	0	0	-1	2	
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	12,3	27	-1	5	4	13	-2	2	-10	
Profession intermédiaire	12,5	10	0	2	1	1	0	-1	-2	
Employé	11,2	52	0	4	-4	-6	-2	-2	9	
Ouvrier	9,5	27	0	-3	0	-5	2	-1	2	

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

* Candidats à au moins un concours du versant.

** La somme des modalités de chaque caractéristique n'est pas nécessairement égale à 100 %. En effet, n'ont pas été mentionnées les modalités « Inconnue ou formations générales » pour la spécialité du plus haut diplôme, « Pas le bac, bac à l'étranger ou filière inconnue » pour la filière du baccalauréat, « Pas suivi de sixième ou Inconnue » pour la région de résidence, « Étranger » et « Pas suivi de sixième ou Inconnu » pour le statut et la tranche d'aire urbaine de la commune de résidence, « Inconnu » pour la résidence au regard de la politique de la ville et le plus haut niveau d'études des parents ainsi que « Aucun parent » pour chaque catégorie socioprofessionnelle des parents.

(1) Le plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La spécialité du plus haut diplôme s'appuie sur la nomenclature des spécialités de formation (NSF, Insee).

(3) La commune de résidence est celle du lieu où résidait le jeune au cours de son année de sixième.

(4) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif. Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

(5) Celle de leur emploi (ou du dernier emploi qu'ils exerçaient s'ils étaient au chômage ou à la retraite) au moment de la sortie du système éducatif de leur enfant.

Lecture : Les femmes représentent la moitié des primo-sortants du système éducatif en France au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013 et 14,0 % d'entre elles ont participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. Elles sont surreprésentées parmi les candidats (+19 points) et légèrement sous-représentées parmi les non-candidats (-2 points). Parmi les candidats, elles sont sous-représentées aux concours de la FPE (-6 points), malgré une nette surreprésentation aux concours d'enseignants (+4 points), et fortement surreprésentées aux concours de la FPH (+14 points).

La participation aux concours de la fonction publique augmente avec le niveau de diplôme. Tous versants confondus, seuls 3,0 % des jeunes sortis non diplômés du système éducatif et 4,4 % de ceux titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP ont présenté au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études, contre 19,8 % des détenteurs d'un diplôme de niveau bac +5 et même 30,4 % des titulaires d'un doctorat. Ces derniers ne représentent ainsi que 2 % des jeunes de la Génération 2013, mais 6 % des candidats à au

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

moins un concours. Les diplômés d'un niveau baccalauréat à bac +4 ont quant à eux des taux de participation aux concours plus proches de la moyenne (10,5 %) : 9,5 % parmi les primo-sortants de niveau baccalauréat et 10,8 % pour ceux de niveau bac +2 à bac +4.

Outre le niveau de diplôme, certaines spécialités de formation initiale semblent davantage destinées à la participation aux concours de la fonction publique, notamment les formations littéraires, économiques et scientifiques (17 % de la Génération et 33 % des candidats) et celles des domaines des services (44 % de la Génération et 51 % des candidats). Ce sont ainsi les primo-sortants spécialisés dans les sciences humaines et le droit qui marquent l'intérêt le plus fort pour les concours de la fonction publique, avec près d'un quart d'entre eux qui se sont déjà portés candidats. Suivent, dans l'ordre d'importance de la participation, les jeunes diplômés dans les secteurs des services aux personnes hors santé (avec un taux de participation à au moins un concours de 21,4 %), les services aux collectivités (20,3 %), les lettres et arts (18,8 %), les mathématiques et sciences (17,4 %) et la santé (15,3 %). À l'inverse, les primo-sortants qui candidaient le moins aux concours sont davantage spécialisés dans les métiers de la production et de l'industrie (principalement génie civil, construction et bois ; spécialités pluri-technologiques de production et transformation ; mécanique, électricité et électronique). Pour chacune de ces spécialités de formation, moins de 5 % d'entre eux ont déjà présenté un concours de la fonction publique.

La prédilection des profils littéraires et économiques pour les concours est d'ailleurs visible dès la fin des études secondaires. Parmi l'ensemble des bacheliers, ce sont ceux issus des filières générales qui participent le plus souvent à des concours : 24 % des bacheliers de la filière littéraire, 17,6 % de la filière économique et sociale et 14,5 % de la filière scientifique. Seulement 7,8 % des jeunes ayant obtenu un baccalauréat professionnel présentent des concours.

Les jeunes originaires de « villes-centres », d'aires urbaines de taille moyenne ou des DROM sont plus attirés par la fonction publique

Le lieu de résidence au cours de la jeunesse jouerait également un rôle dans la candidature aux concours de la fonction publique. De manière à s'abstraire des mobilités liées à la poursuite des études, le lieu de résidence au cours de la jeunesse considéré dans cette étude est celui où résidait le jeune de la Génération 2013 durant son année de sixième⁷.

Vivre dans une « ville-centre⁸ » ou une aire urbaine⁹ de taille moyenne, hors des très grandes aires urbaines (y compris celle de Paris), influencerait positivement sur la participation aux concours de la fonction publique. Ainsi, 12,4 % des primo-sortants résidant durant leur jeunesse dans une aire urbaine comptant entre 25 000 et 500 000 habitants et 11,8 % de ceux qui habitaient dans une « ville-centre » ont déjà candidaté à des concours, contre 9,9 % des jeunes demeurant en banlieue ou dans une commune isolée, et dans les mêmes proportions, de ceux qui résidaient dans une aire urbaine de moins de 25 000 habitants ou à l'inverse dans une très grande aire urbaine. Pour les Franciliens, et plus largement les résidents de l'aire urbaine de Paris, la participation aux concours de la fonction publique est plus faible encore : seuls 9,2 % d'entre eux se sont déjà portés candidats. Les jeunes issus de communes rurales ont quant à eux un taux de participation proche de la moyenne (10,4 %).

L'étude d'Audier (2000) mettait déjà en évidence un constat du même ordre : le fait d'habiter dans la région parisienne plutôt que dans une petite agglomération intervient négativement sur la probabilité de travailler dans la fonction publique. Elle souligne que cet apparent paradoxe peut s'interpréter en

7 Moins de 0,5 % des jeunes de la Génération 2013 n'ont pas suivi de classe de sixième.

8 Selon le zonage en unités urbaines 2010 (Insee). Lorsqu'une unité urbaine est constituée de plusieurs communes, on la désigne sous le terme d'agglomération multi communale. Les communes qui la composent sont alors soit ville-centre, soit banlieue. Si une commune représente plus de 50 % de la population de l'agglomération multi communale, elle est seule ville-centre. Sinon, toutes les communes qui ont une population supérieure à 50 % de celle de la commune la plus peuplée, ainsi que cette dernière, sont villes-centres. Les communes urbaines qui ne sont pas villes-centres constituent la banlieue de l'agglomération multi communale.

9 Selon le zonage en aires urbaines 2010 (Insee).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

relation avec l'expansion de la FPT et de la FPH et la déconcentration de l'État, en dehors du fait que certaines administrations recrutent traditionnellement en province et dans les DROM.

Habiter dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) augmenterait encore davantage la probabilité de participer aux concours : 18 % des primo-sortants résidant au cours de leur jeunesse dans les DROM ont présenté des concours de la fonction publique (contre 10,5 % en moyenne). Ces jeunes scolarisés dans les territoires ultra-marins représentent 6 % des candidats aux concours, soit le double de leur part parmi les non-candidats.

Si pour les jeunes originaires de métropole hors Île-de-France la participation à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin des études est dans la moyenne (10,6 % de candidats parmi ses résidents), elle se traduit différemment selon les régions. Les primo-sortants ayant débuté leur scolarité secondaire dans le nord et l'est de la France comptent davantage de candidats aux concours (12,6 %) que ceux originaires du sud et l'ouest (respectivement 9,9 % et 9,5 %). Enfin, ceux qui vivaient à l'étranger durant leur jeunesse se tournent particulièrement peu vers les concours : seuls 7,4 % d'entre eux.

Par ailleurs, les primo-sortants qui résidaient dans un quartier prioritaire de la politique de la ville¹⁰ à la fin de leurs études ont une propension plus faible à se présenter à des concours. Ils sont 8,8 % à avoir déjà candidaté à un concours de la fonction publique, contre 10,8 % parmi ceux qui ne résidaient pas en quartier prioritaire à la sortie du système éducatif.

Les jeunes dont les parents sont les plus diplômés se présentent plus souvent aux concours de la fonction publique

À l'instar des jeunes ayant grandi à l'étranger, ceux dont les deux parents sont immigrés¹¹ se présentent également moins souvent aux concours de la fonction publique (7,6 %, contre 10,9 % parmi ceux dont aucun des deux parents n'est immigré). Parmi les primo-sortants dont seul l'un des deux parents est immigré, ceux dont le père est immigré ont le même taux de participation aux concours que ceux dont les deux parents sont immigrés (7,5 %). En revanche, ceux dont la mère est immigrée ont un taux de participation proche de ceux dont aucun parent n'est immigré (11,1 %).

Toujours relativement aux parents, les primo-sortants dont les parents sont les plus diplômés participent davantage aux concours. Ainsi, 13,2 % des jeunes dont au moins l'un de leurs parents a un niveau d'études bac +2 à bac +4 se sont déjà portés candidats aux concours de la fonction publique. Ils représentent un quart de l'ensemble des candidats (contre un cinquième des jeunes de la génération). Pour ceux dont les parents ont comme plus haut niveau d'études bac +5 ou plus, le taux de participation aux concours est relativement proche de la moyenne (10,8 %). Indépendamment du plus haut niveau de diplôme du couple parental, si le père est non diplômé ou a comme plus haut niveau d'études le brevet des collèges, le taux de participation aux concours atteint 12,2 %.

Corrélativement à l'effet des diplômes, les primo-sortants issus d'une famille dans laquelle les deux parents exercent la profession de cadre, ingénieur, libéral ou professeur sont relativement nombreux à passer des concours de la fonction publique. En effet, 15,2 % de ces derniers ont participé à des concours de la fonction publique. Le taux de participation diminue si seul un des deux parents est cadre, mais reste toutefois élevé (12,3 %). À l'inverse, les primo-sortants qui ont deux parents ouvriers ont un taux de participation deux fois moins élevé que ceux dont les deux parents sont cadres. Seulement 7,3 % d'entre eux participent à des concours de la fonction publique. Par ailleurs, 12,2 % des jeunes ayant deux parents employés participent à des concours.

Les primo-sortants ayant au moins un parent exerçant une profession intermédiaire ont un taux de participation de 2 points plus élevé que la moyenne. À l'inverse, seulement 8,5 % des primo-sortants

¹⁰ Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

¹¹ Nés étrangers à l'étranger.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

dont les deux parents, ou un seul, sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise participent à des concours de la fonction publique. La reprise du patrimoine professionnel des parents peut alors jouer pour éloigner les enfants d'une carrière de fonctionnaire. Les résultats relatifs aux enfants d'agriculteurs sont à cet égard très intéressants : si un jeune a au moins un parent agriculteur, alors son taux de participation à des concours de la fonction publique est de 13,7 %, soit un taux significativement plus élevé que la moyenne. Mais, si ses deux parents sont agriculteurs, alors ce taux chute pour atteindre 7,1 %.

Les jeunes ayant rencontré des soucis de santé pendant leurs études supérieures participent davantage aux concours de la fonction publique

Les conditions objectives ou subjectives de santé semblent également avoir un lien avec la participation aux concours de la fonction publique (Figure D 1-5). Les primo-sortants estimant leur état de santé en général comme très bon ou bon ont des taux de participation proches de la moyenne (respectivement 10,3 % et 10,6 %). À l'inverse, ils sont 12,6 % à avoir candidaté à au moins un des concours parmi ceux considérant leur état de santé comme mauvais.

Si les jeunes atteints d'un problème de santé durable ou d'un handicap semblent se présenter moins souvent aux concours (9,4 % d'entre eux), on note toutefois de fortes disparités au regard de la période d'apparition du problème ou handicap au cours de la scolarité. Ainsi, pour ceux ayant contracté un problème de santé avant l'entrée à l'école ou pendant les études primaires ou secondaires, les taux de participation sont faibles : respectivement 8,1 % et 6,9 %. Au contraire, si le problème de santé est apparu pendant les études supérieures, alors le taux de participation atteint 16,2 %. La même tendance est observée, mais dans une moindre mesure, parmi ceux pour lesquels le problème ou handicap est apparu après la fin de leurs études (11,4 %).

Figure D 1-5 : État de santé des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études (en %)

	Taux de participation à au moins un concours	Ensemble des jeunes de la Génération	Non-candidats	Candidats	Candidats à au moins un concours du versant				
					FPE	FPE enseignants	FPE hors enseignants	FPT	FPH
Ensemble	10,5	100	100	100	100	100	100	100	100
État de santé général									
Très bon	10,3	51	51	50	50	49	52	47	48
Bon	10,6	46	46	46	46	48	44	50	45
Mauvais	12,6	4	4	4	4	3	4	2	7
Problème de santé durable ou handicap									
Oui	9,4	18	18	16	15	13	17	16	18
Non	10,7	82	82	84	85	87	83	84	82
Moment d'apparition du problème de santé durable ou handicap*									
À la naissance ou avant l'entrée à l'école	8,1	5	5	4	3	2	3	7	2
Pendant les études, avant le bac	6,9	6	7	4	4	3	5	3	5
Pendant les études, après le bac	16,2	2	2	3	3	4	3	3	2
Après la fin des études	11,4	3	3	3	2	2	2	2	7

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

* Pour toutes les répartitions de cette caractéristique, la somme des modalités n'est pas égale à 100 %. En effet, n'ont pas été mentionnées les modalités « Pas de problème de santé durable ou handicap », déjà présente plus haut dans le tableau, et « N'a pas voulu dire ».

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 considérant leur état de santé en général comme mauvais, 12,6 % ont participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire. Ils représentent 7 % de ceux qui ont présenté au moins un concours de la FPH.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Les profils des candidats varient selon le versant des concours auxquels ils candidatent

La FPE réunit à l'ensemble de ses concours relativement plus d'hommes (39 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats, soit +6 points) (**Figure D 1-4**). Les candidats y sont plus diplômés : la moitié d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +5 ou plus, contre 38 % en moyenne parmi l'ensemble des candidats. Ils sont légèrement plus nombreux à avoir obtenu un baccalauréat général (68 % contre 60 %, soit +8 points). Pour 36 % d'entre eux, au moins un de leurs parents est cadre ou exerce une profession intellectuelle supérieure, contre 32 % parmi l'ensemble des candidats.

Au sein de ce versant, la population des aspirants enseignants compte quant à elle relativement plus de femmes (71 % contre 67 % parmi l'ensemble des candidats, soit +4 points). Les candidats diplômés de niveau bac +5 ou plus y sont surreprésentés (85 % contre 38 %), tout comme les bacheliers généraux (92 % contre 60 %) notamment des filières scientifique et littéraire. Un candidat sur deux a au moins un parent titulaire d'un diplôme de niveau bac +2 ou plus contre 37 % de l'ensemble des candidats, et 45 % au moins un parent cadre (contre 12 %). À l'inverse, seuls 19 % des aspirants enseignants ont au moins un parent ouvrier contre 24 % de l'ensemble des candidats. Par ailleurs, en sixième, ils résidaient un peu moins souvent que la moyenne en région parisienne (13 % contre 16 %).

La FPT compte proportionnellement aussi peu d'hommes parmi ses candidats que parmi ceux aux concours d'enseignants (28 %). Elle rassemble davantage de candidats diplômés de niveau CAP-BEP (11 % contre 5 % parmi l'ensemble des candidats, soit +6 points) et de niveau bac +2 à bac +4 (32 % contre 26 %), ainsi que de jeunes spécialisés notamment dans les services aux collectivités (8 % contre 3 %) et dans l'agriculture (6 % contre 3 %). Les bacheliers ont plus souvent privilégié la filière économique et sociale, et moins la filière scientifique. Les candidats de ce versant jugent moins souvent leur état de santé comme mauvais (2 % contre 4 %), mais ceux ayant rencontré des problèmes de santé à la naissance ou avant l'entrée à l'école y sont plus nombreux.

La FPH est le versant qui attire le plus de candidates (81 %) du fait notamment de l'importance des concours d'aide-soignant, métier particulièrement féminisé. Les candidats de plus haut niveau de diplôme bac à bac +4 y sont surreprésentés (74 % contre 52 % parmi l'ensemble des candidats, soit +22 points) ainsi que les moins diplômés, à l'inverse des candidats de niveau bac +5 (4 % contre 32 %). Assez logiquement, les candidats de ce versant ont plus souvent obtenu un diplôme relevant des métiers de la santé (37 % contre 11 %). Ils sont également un peu plus fréquemment titulaires d'un baccalauréat technologique (25 % contre 15 %), mais moins d'un baccalauréat général que la moyenne (43 % contre 60 %). Leur état de santé est relativement plus souvent jugé comme mauvais (7 % contre 4 %) et leurs problèmes de santé sont davantage apparus après la fin de leurs études. Enfin, pour 64 % d'entre eux, au moins un de leurs parents est employé contre 55 % de l'ensemble des candidats, et à l'inverse seuls 22 % ont au moins un parent cadre contre 32 % de l'ensemble.

La modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique confirme globalement l'analyse des taux de participation

Pour des raisons sociologiques, le niveau de diplôme des jeunes est lié à celui de leurs parents. Il en est de même de nombreuses qualités décrites qui sont souvent corrélées entre elles. Dès lors, afin d'éliminer les effets de structure et liens entre les différentes caractéristiques individuelles, une analyse multivariée (voir **encadré 2**) a été conduite. Elle permet d'affiner les statistiques descriptives précédentes et de dégager les effets propres de chacune des caractéristiques étudiées.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Encadré 2 : 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 de contrôles indépendamment les uns 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.

Dans le cadre de cette étude, une régression logistique a été réalisée afin d'étudier la probabilité des jeunes de la Génération 2013 de participer à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après leur sortie du système éducatif. La spécification retenue intègre les variables de contrôles suivantes : sexe, plus haut diplôme, spécialité du plus haut diplôme, lieu de résidence (en sixième), parents immigrés ou non, plus haut niveau d'études des parents et catégories socioprofessionnelles des parents.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de candidater à au moins un concours de la fonction publique augmente fortement avec le niveau de diplôme du jeune

La prédominance des femmes parmi l'ensemble des candidats aux concours de la fonction publique déjà soulignée dans l'analyse des caractéristiques sociodémographiques des primo-sortants se confirme dans l'analyse économétrique. Même corrigé des effets de structure, le simple fait d'être une femme augmente la probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique de 2,4 points par rapport à un homme (Figure D 1-6).

Toutes choses égales par ailleurs, on retrouve que plus les jeunes sont diplômés, plus ils sont enclins à candidater à un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études. Ainsi, par rapport au titulaire d'un diplôme de niveau baccalauréat, ne pas avoir de diplôme ou être diplômé d'un CAP-BEP diminue la probabilité de passer un concours respectivement de 5,3 et 4,5 points. Au contraire, *ceteris paribus*, être titulaire d'un diplôme de niveau bac +5 l'augmente de 11,0 points et même de 20,4 points pour les détenteurs d'un doctorat.

De même, la hiérarchie de la participation aux concours observée selon la spécialité du plus haut diplôme des jeunes est globalement conservée. Toutes choses égales par ailleurs, ce sont les jeunes spécialisés dans les métiers de la production et de l'industrie qui candidatent le moins aux concours, à l'inverse de ceux spécialisés dans les « services aux personnes hors santé » et les « sciences humaines et droit » qui ont les probabilités les plus élevées de candidater (respectivement +15,2 et +12,7 points). Avoir un diplôme en « lettres et arts » accroît la probabilité de se présenter à un concours de 10,8 points, en « mathématiques et sciences » de 8,3 points et dans le domaine de la santé de 6,8 points.

Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir vécu au cours de sa jeunesse dans un DROM joue aussi fortement sur la probabilité de candidater à un concours de la fonction publique : elle augmente de 9,4 points par rapport à un jeune originaire d'une aire urbaine de taille moyenne en métropole. Ces derniers sont ceux qui ont, en métropole, la plus forte propension à passer des concours : 1,5 point de plus que ceux ayant grandi à Paris et 1,7 point de plus dans le reste de la métropole. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes ayant grandi à l'étranger passent quant à eux particulièrement peu de concours.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de présenter un concours de la fonction publique diminue en revanche avec le niveau de diplôme des parents

Il n'est malheureusement pas possible de connaître le statut professionnel - indépendant, salarié, fonctionnaire - ou le type d'emploi - public ou privé - des parents dans l'enquête. C'est la raison pour laquelle les données sur les parents se limitent ici à la catégorie socioprofessionnelle, au diplôme et au fait d'être immigré ou non.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure D 1-6 : Modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique : effets des caractéristiques individuelles des jeunes sur la probabilité de candidater [en points]

	Effet marginal
Probabilité de la situation de référence en %	4,2 %
Sexe	
Femme	2,4 ***
<i>Homme</i>	<i>réf.</i>
Plus haut diplôme⁽¹⁾	
Aucun diplôme	-5,3 ***
CAP-BEP	-4,5 ***
<i>Baccalauréat</i>	<i>réf.</i>
Bac +2 à Bac +4	1,9 ***
Bac +5	11,0 ***
Doctorat	20,4 ***
Spécialité du plus haut diplôme⁽²⁾	
Mathématiques et sciences	8,3 ***
Sciences humaines et droit	12,7 ***
Lettres et arts	10,8 ***
<i>Production et industrie</i>	<i>réf.</i>
Échanges et gestion	n.s.
Communication et information	1,8 ***
Santé	6,8 ***
Services aux personnes hors santé	15,2 ***
Services à la collectivité	12,5 ***
Inconnue ou formations générales	4,1 ***
Lieu de résidence⁽³⁾ - Aires urbaines	
Moins de 25 000 habitants et hors aire urbaine	-1,7 ***
<i>De 25 000 à moins de 500 000 habitants</i>	<i>réf.</i>
De 500 000 à moins de 1 000 000 habitants	-1,7 ***
Aire urbaine de Paris	-1,5 ***
DROM	9,4 ***
Étranger	-4,3 ***
Inconnu ou n'a pas suivi de sixième	-5,9 *
Parents immigrés	
Seule la mère immigrée	2,3 **
Seul le père immigré	-2,5 **
Les deux parents immigrés	-1,6 **
<i>Aucun parent immigré</i>	<i>réf.</i>
Plus haut niveau d'études des parents	
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	1,1 *
<i>CAP-BEP</i>	<i>réf.</i>
Baccalauréat	n.s.
Bac +2 à Bac +4	-1,3 **
Bac +5 ou plus	-4,3 ***
Inconnu	-2,0 ***
Catégorie socioprofessionnelle du père	
Agriculteur exploitant	n.s.
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	-3,4 ***
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	n.s.
Profession intermédiaire	n.s.
Employé	n.s.
<i>Ouvrier</i>	<i>réf.</i>
Sans activité professionnelle ou inconnue	-1,9 ***

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure D 1-6 (suite) : Modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique : effets des caractéristiques individuelles des jeunes sur la probabilité de candidater

[en points]

	Effet marginal
Catégorie socioprofessionnelle de la mère	
Agriculteur exploitant	4,0 **
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	n.s.
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	n.s.
Profession intermédiaire	n.s.
Employé	1,5 **
Ouvrier	réf.
Sans activité professionnelle ou inconnue	n.s.

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

*** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 % ; n.s. : non significatif au seuil de 10 %.

Note : La modélisation économétrique sous-jacente correspond à une régression logistique. Les effets marginaux ou écarts de probabilité sont calculés par rapport à la situation de référence (réf.).

(1) Il s'agit du plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La spécialité de formation du plus haut diplôme s'appuie sur la nomenclature des spécialités de formation (NSF, Insee). La modalité « Production et industrie » regroupe les spécialités de formation suivantes : « spécialités pluri-technologiques de production et transformations », « agriculture, pêche, forêt et espaces verts », « génie civil, construction et bois » et « mécanique, électricité et électronique ».

(3) Le lieu de résidence retenu est celui de la commune de résidence en sixième.

Lecture : Pour chaque modalité, le modèle illustre les différences de probabilité par rapport à la situation de la référence. La probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de ses études pour la personne de référence (un homme, titulaire d'un baccalauréat, spécialisé dans les métiers de la production, ayant résidé durant sa jeunesse dans une aire urbaine comptant entre 25 000 et 500 000 habitants, dont les parents ne sont pas immigrés, ont comme plus haut niveau d'études un CAP-BEP et sont ouvriers) est de 4,2 %. Toutes choses égales par ailleurs, détenir un diplôme de niveau bac +5 augmente cette probabilité de 11,0 points.

En se limitant à ces données, toutes choses égales par ailleurs, avoir ses deux parents immigrés ou seul son père diminue la probabilité de candidater à un concours de la fonction publique respectivement de 1,6 ou 2,5 points par rapport à un jeune dont aucun des parents n'est immigré. En revanche, lorsque seule la mère est immigrée, on retrouve une propension plus forte à participer aux concours (+2,3 points par rapport à un jeune dont aucun des parents n'est immigré).

Une fois les effets de structure éliminés, et notamment le lien entre niveaux de diplôme des parents et des enfants, le niveau de diplôme des parents ne joue pas de la même façon que celui des primo-sortants : la probabilité de participer à au moins un concours de la fonction publique diminue en effet avec le niveau de diplôme des parents. Le fait d'avoir des parents non diplômés ou de niveau brevet des collèges augmente ainsi de 1,1 point la probabilité de passer un concours par rapport au fait d'avoir des parents diplômés d'un CAP-BEP, et à l'inverse, avoir des parents diplômés de niveau bac +2 à bac +4 ou de niveau bac +5 ou plus diminue cette probabilité respectivement de 1,3 et de 4,3 points.

Enfin, la profession des parents ne joue un rôle significatif que dans certains cas. Ainsi, par exemple, avoir un parent « cadre ou profession intellectuelle supérieure » n'influence pas significativement la probabilité de passer un concours de la fonction publique. Par contre, avoir une mère agricultrice exploitante ou bien employée augmente cette probabilité respectivement de 4,0 points et 1,5 point par rapport au fait d'avoir une mère ouvrière, et avoir un père exerçant la profession d'artisan, commerçant ou chef d'entreprise la diminue de 3,4 points par rapport à un père ouvrier.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Une classification des candidats aux concours de la fonction publique selon leurs motivations

Dans le cadre du module « Concours et attractivité de la fonction publique » de l'enquête, chaque candidat était invité à renseigner ses motivations concernant un concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés. Il avait la possibilité de choisir plusieurs motifs de participation parmi ceux qui lui étaient proposés et également d'en ajouter.

L'intérêt du métier est déclaré comme la première motivation pour passer un concours : il est ainsi mis en avant par plus de neuf candidats sur dix. Les trois quarts des candidats mettent par ailleurs en avant l'intérêt pour le service public et l'action publique, 69 % la sécurité de l'emploi et, dans des proportions similaires, les perspectives ultérieures (concours internes, mobilité géographique...). D'autres motivations moins fréquentes ont également été retenues, comme le niveau de salaire jugé attractif par 35 % des candidats, le fait d'avoir des difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé (21 % d'entre eux), ne pas être trop éloigné de son lieu de résidence (16 % d'entre eux) ou encore parce que le concours était mutualisé avec un autre concours que le candidat passait (5 % d'entre eux).

D'autres études ont déjà porté sur les motivations des candidats aux concours de la fonction publique, et notamment celle de Meurs et Audier (2004) qui détermine pour des concours spécifiques de la fonction publique de l'État une hiérarchie des motivations des candidats. Ainsi, pour les étudiants inscrits en 2003 dans des instituts de préparation à l'administration générale, qui constituent le « vivier » des candidats aux concours administratifs de catégories A et B, indiquent en première position l'intérêt du métier, suivi de la sécurité de l'emploi puis du choix du service public, des conditions de travail et de la rémunération. Les auteurs ont également interrogé les candidats au concours de conseiller d'insertion et de probation en 2003-2004, et 74 % d'entre eux placent également en tête l'intérêt pour le métier, 13 % le goût pour le service public et seulement 5 % le niveau de rémunération. Enfin, au concours de surveillant pénitentiaire en 2003-2004, 56 % des candidats classent aussi en première position l'intérêt pour le métier, 22 % la rémunération et 16 % le service public. La rémunération est ainsi plus souvent un critère important pour ce corps, ce qui s'explique par le fait qu'il s'agit d'un corps de catégorie C, et que moins le salaire est élevé, plus la rémunération se rapproche d'une nécessité de subsistance.

Les différences entre les résultats observés et ceux de Meurs et Audier (2004) ne sont pas contradictoires. En effet, leur étude ne porte que sur certains concours de la fonction publique et, d'autre part, hiérarchise les critères de motivation qui sont ici cités sans classement. Par ailleurs, le contexte économique a évolué avec la crise économique qui a débuté en 2008, laquelle pourrait justifier une crainte plus forte de perdre son emploi.

Une typologie des primo-sortants candidats en fonction de leurs motivations à se présenter à un concours de la fonction publique a été réalisée en s'appuyant sur une classification ascendante hiérarchique (voir encadré 3), qui permet, à partir d'une analyse des correspondances multiples, de capter les principales corrélations et oppositions entre les différentes motivations.

Encadré 3 : Deux classifications, celle des candidats et celle des non-candidats, en fonction de leurs motivations respectives

- La typologie sur les motivations de participation à un concours de la fonction publique a été construite, en deux temps, à partir des réponses des candidats à la question portant sur les éléments les ayant motivés à passer un concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers concours présentés.

Une analyse des correspondances multiples (ACM) a tout d'abord été réalisée. Elle a permis de mettre en évidence les principales corrélations et oppositions relatives aux différentes motivations de participation à un

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

concours de la fonction publique, en les faisant apparaître sur des axes. Les variables actives qui ont servi à déterminer les axes sont les 8 principales motivations de candidature : l'intérêt du métier, l'intérêt pour le service public ou l'action publique, le niveau de salaire attractif, les perspectives ultérieures (concours internes, mobilité géographique), la sécurité de l'emploi, les difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé, la proximité du lieu de résidence et la mutualisation avec un autre concours.

Une classification ascendante hiérarchique (CAH) a ensuite été réalisée sur les 2 premiers axes de l'ACM (qui résumaient 37 % de l'information initiale) afin de regrouper les candidats selon des critères de proximité statistique. Trois classes de candidats homogènes au regard de leurs motivations à passer des concours de la fonction publique ont ainsi été retenues. Les dénominations employées pour désigner chaque classe (ou groupe) s'appuient sur les motivations les plus fortement représentées, même si tous les primo-sortants de la classe ne partagent pas ces motivations. Ainsi par exemple, le groupe « Concours par défaut » n'est pas uniquement composé de candidats dans ce cas, mais ils y sont largement surreprésentés.

- La typologie sur les raisons de non-participation a été construite selon la même méthode (en deux étapes), à partir des réponses des non-candidats à la question portant sur les raisons pour lesquelles ils n'ont jamais passé de concours pour devenir fonctionnaire.

Les variables actives qui ont servi à définir les axes de l'ACM sont les 10 principaux motifs de non-participation : en emploi dès la fin des études, pas d'intérêt pour le service public, salaires pas assez attractifs, concours trop sélectifs, pas assez diplômé pour les concours susceptibles d'intéresser, mauvaise image de la fonction publique, aucun concours organisé à proximité, aucun poste de fonctionnaire disponible à proximité, manque d'informations pratiques sur les concours et ne jamais avoir pensé à passer de concours.

La CAH a été réalisée sur les 3 premiers axes de l'ACM qui résumaient 43 % de l'information initiale. Quatre classes (ou groupes) de non-candidats homogènes quant à leurs motifs de non-participation ont été retenues.

Trois groupes homogènes de candidats quant à leurs motivations ont ainsi été constitués :

- ceux qui ont une vocation pour le métier et sont relativement désintéressés par la rémunération (51 % de l'ensemble des candidats),
- ceux qui marquent un intérêt pour le service public et le statut de fonctionnaire (37 %),
- et ceux qui candidatent pour devenir fonctionnaires par défaut (12 %).

Pour certains métiers spécifiques, les motivations peuvent ne pas figurer dans la liste assez générale proposée dans l'enquête. C'est notamment le cas pour les métiers de la police nationale dont les motivations ont été étudiées par Pruvost et Roharik (2011) qui réalisent une typologie des motivations à partir d'une enquête conduite auprès d'un échantillon de policiers de tous grades et de toutes directions. Ils identifient quatre classes : les « Réalistes » (39 % de l'échantillon) motivés essentiellement par la rémunération et la sécurité de l'emploi, les « Aventuriers » (31 %) intéressés par un métier qui bouge et hors du commun, les « Missionnaires » (19 %) qui veulent faire respecter la loi et exercer un métier de contact et utile, et enfin les « Rigoristes » (10 %) motivés par le commandement et séduits par le respect qu'inspirent les policiers.

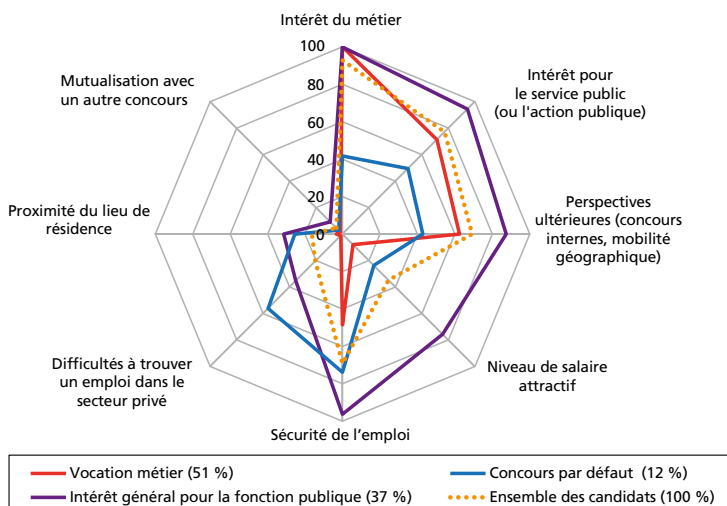
Le groupe « Vocation métier » rassemble plus d'aspirants enseignants et de jeunes travaillant dans la fonction publique trois ans après la fin de leurs études

La classe « Vocation métier » correspond à des candidats marquant un intérêt pour le métier (100 % des candidats de la classe) (Figure D 1-7). En revanche, ils ne mettent absolument pas en avant le niveau de rémunération (8 %), les difficultés pour trouver un emploi dans le privé (1 %) ou la proximité géographique de l'emploi (3 %). Enfin, ils sont relativement peu sensibles à la sécurité de l'emploi (49 %).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure D 1-7 : Motivations des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation*

[en %]



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant participé, au plus tard trois ans après, à un concours de la fonction publique par « Intérêt général pour la fonction publique » (soit 37 % des candidats), 96 % déclarent la « sécurité de l'emploi » comme source de motivation à la participation. En moyenne, parmi l'ensemble des primo-sortants candidats, ils sont 69 % à indiquer ce motif de candidature.

Les jeunes qui ont passé des concours d'enseignants y sont surreprésentés (35 % du groupe contre 26 % parmi l'ensemble des candidats), et dans une moindre mesure les candidats aux autres concours de catégorie A (24 % contre 22 %), à l'inverse de ceux ayant présenté des concours de catégorie C (20 % contre 27 %). Les candidats de ce groupe ont ainsi logiquement plus fréquemment un diplôme de niveau bac +5 ou un doctorat (45 % contre 39 %), et au moins un parent cadre, ingénieur, profession libérale ou professeur (37 % contre 32 %) (Figure A1-1). Ils ont aussi plus souvent obtenu un baccalauréat général économique et social (21 % contre 18 %) ou scientifique (29 % contre 26 %). Ceux ayant résidé durant leur jeunesse dans les DROM sont relativement moins présents (2 % contre 6 %).

En termes de trajectoire professionnelle, les candidats qui ont connu des périodes de chômage durant les trois années qui ont suivi la fin de leurs études sont sous-représentés dans ce groupe, au contraire de ceux qui ont eu un accès immédiat et durable à l'emploi (64 % contre 58 %) (Figure A1-2). Enfin, parmi ceux qui sont en emploi à la date de l'enquête, ils sont relativement plus nombreux à être fonctionnaires (36 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats actifs occupés) et à travailler au sein de l'Éducation nationale (31 % contre 27 %) ou dans les hôpitaux, et moins dans le secteur privé (30 % contre 35 %).

Le fait que deux tiers des candidats aux concours d'enseignants soient dans le groupe « Vocation métier » met en évidence une part de vocation plus forte pour ces jeunes. Ce résultat fait écho à d'autres études en France et à l'étranger recensées par Berger et D'Ascoli (2011), généralement sur le champ des agents en activité et donc restreint aux candidats ayant réussi les concours.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Par exemple, en France à partir d'une base de 955 professeurs, Périer (2004) a construit une typologie des enseignants du secondaire selon le rapport au métier. Il en ressort qu'un tiers d'entre eux sont enseignants par vocation, avec une surreprésentation des enseignants de lettres, langues vivantes et sport, en cohérence avec Postic *et al.* (1990) qui en dénombre autant en 1990 (36 %) et souligne que cette part s'est érodée depuis 1976 (84 %) en particulier dans les filières scientifiques. Au-delà de la vocation, les motivations plus tardives sont la passion pour la discipline enseignée (18 %), analysée également par Deauvieu (2005) à partir d'entretiens biographiques auprès de professeurs stagiaires agrégés et certifiés, et le désir d'enseigner (8 %). Puis un groupe est constitué de ceux qui souhaitent bénéficier de la sécurité de l'emploi, des vacances et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qu'offre le métier d'enseignant (15 %). Enfin, le dernier groupe identifié correspond aux individus devenus enseignants sans véritable motivation, simplement guidés par les circonstances et les événements (26 %).

Les candidats aux concours de catégories B et C, ceux originaires des DROM et les employés trois ans après la fin de leurs études sont surreprésentés dans le groupe « Intérêt général pour la fonction publique »

L'ensemble « Intérêt général pour la fonction publique » est composé des candidats qui sont tout autant intéressés par les métiers (100 % des primo-sortants du groupe), mais davantage par le service public et l'action publique que le précédent groupe (94 % contre 71 %). Ils sont également très généralement motivés par des considérations économiques comme la rémunération (76 %), la sécurité de l'emploi (96 %), les perspectives ultérieures (87 %) et les difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé (35 %), mais aussi relativement plus souvent par des considérations géographiques de proximité domicile-travail (31 %).

Les aspirants enseignants y sont sous-représentés (19 % du groupe contre 26 % parmi l'ensemble des candidats), à l'inverse des candidats aux concours de catégories B et C (respectivement 29 % et 32 %, contre 24 % et 27 % parmi l'ensemble des candidats). Les jeunes qui composent cette classe ont relativement plus souvent un diplôme de niveau baccalauréat (30 % contre 26 %) ou bac +2 à bac +4 (31 % contre 26 %), avec des parents sans aucun diplôme ou diplômés d'un brevet des collèges (23 % contre 18 %) et ouvriers. Les titulaires d'un baccalauréat professionnel (16 % contre 13 %) ou technologique (19 % contre 15 %) sont plus nombreux dans cette classe, au contraire des titulaires d'un baccalauréat scientifique (22 % contre 26 %). Ce groupe rassemble également relativement plus de candidats ayant grandi durant leur jeunesse dans les DROM (10 % contre 6 %) et, dans une moindre mesure, dans les aires urbaines de taille moyenne (46 % contre 41 %).

Les trajectoires professionnelles des jeunes de ce groupe comportent plus souvent au moins une période de chômage. Parmi ceux qui sont en emploi au moment de l'enquête, les salariés du privé sont relativement plus nombreux que la moyenne (40 % contre 35 % parmi l'ensemble des candidats en emploi trois ans après la fin de leurs études) ainsi que les intérimaires (7 % contre 4 %), mais 32 % sont néanmoins devenus fonctionnaires, soit une proportion très proche de la moyenne (33 %). En termes de catégorie socioprofessionnelle, les employés et employés qualifiés y sont surreprésentés (respectivement 29 % et 21 %, contre 25 % et 16 %).

Le groupe « Concours par défaut » réunit les candidats aux concours de catégorie C, les moins diplômés issus de familles précaires et ceux encore en CDD trois ans après la fin de leurs études

Enfin, la classe que l'on qualifiera de « Concours par défaut » rassemble des candidats qui sont relativement moins souvent intéressés par le métier (42 %) et le service public (49 %), et passent plus fréquemment un concours en raison de difficultés pour trouver un emploi dans le privé (56 %). Par ailleurs, ils sont relativement moins nombreux à avoir candidaté pour l'attractivité des salaires (24 %) ou les perspectives ultérieures (43 %).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Ce groupe réunit relativement plus d'hommes (38 % contre 33 % parmi l'ensemble des candidats), une part de candidats à des corps de catégorie C nettement plus importante que les autres (44 % contre 27 %), et à l'inverse peu de candidats aux concours de catégorie A (32 % contre 48 %). Les candidatures se portent relativement plus souvent sur la FPT (24 % contre 18 %) et moins sur la FPH (20 % contre 23 %). Les primo-sortants non diplômés ou diplômés d'un CAP-BEP y sont surreprésentés (17 % contre 9 %), à l'inverse des diplômés de l'enseignement supérieur. Quand ils sont titulaires d'un baccalauréat, il s'agit plus rarement que la moyenne d'un baccalauréat général économique et social (12 % contre 18 %) ou littéraire (14 % contre 16 %), mais plus souvent d'un baccalauréat professionnel (15 % contre 13 %). Les candidats qui résidaient au début de leur scolarité secondaire en région parisienne y sont relativement plus présents (19 % contre 16 %), tout comme ceux qui habitaient en ville-centre (38 % contre 34 %) ou en banlieue (38 % contre 35 %). Durant leur dernière année d'études, ils ont également plus souvent vécu dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (12 % contre 9 %). Enfin, ceux déclarant un problème de santé durable ou un handicap y sont surreprésentés (20 % contre 16 %).

En termes d'insertion professionnelle, comme pour le groupe précédent, ces jeunes ont souvent connu au moins une période de chômage au cours de leurs trois premières années de vie active. Ceux qui ont eu un accès progressif à l'emploi après le chômage y sont notamment nettement surreprésentés (13 % contre 7 %). Au moment de l'enquête, les jeunes en emploi travaillent relativement plus dans le secteur privé (43 % contre 35 % parmi l'ensemble des candidats en emploi en 2016), sont davantage en contrat aidé (12 % contre 8 %), en contrat à durée déterminée (34 % contre 28 %) ou non-salariés (5 % contre 2 %), et relativement moins fonctionnaires (21 % contre 33 %). Leurs parents sont par ailleurs plus fréquemment que la moyenne en situation de chômage, notamment leur père (18 % contre 9 % parmi l'ensemble des candidats), et non diplômés ou titulaires d'un brevet des collèges (25 % contre 18 %).

Une classification des jeunes n'ayant jamais passé de concours de la fonction publique au regard de leurs motifs de non-participation

Le module « Concours et attractivité de la fonction publique » de l'enquête pose également des questions inédites sur les raisons de non-candidature aux concours pour devenir fonctionnaire. Ainsi, pour la première fois, il est possible de connaître les motivations des personnes ne se présentant pas aux concours de la fonction publique. Plusieurs motifs leur étaient proposés, ils pouvaient en choisir plusieurs et en ajouter.

La raison de non-participation la plus fréquemment citée est le fait d'être en emploi dès la fin des études (48 % des non-candidats l'indiquent), suivi par l'absence d'intérêt pour le service public (41 %), les concours jugés trop sélectifs (21 %), le fait de ne pas être suffisamment diplômé pour les concours visés (17 %) et, dans des proportions similaires, de considérer les salaires pas assez attractifs, d'avoir une mauvaise image de la fonction publique (12 %), ou encore l'absence de concours organisé ou de poste de fonctionnaire disponible à proximité du lieu de résidence (respectivement 11 % et 9 %). Enfin, quelques rares non-candidats déclarent n'avoir jamais pensé à passer de concours (4 %) ou être en manque d'informations pratiques sur les concours de la fonction publique (2 %).

De même que pour les motivations des candidats, une classification a été mise en œuvre afin de constituer, parmi ceux qui n'ont jamais candidaté à un concours de la fonction publique, des groupes homogènes quant à leurs raisons de non-participation.

Quatre groupes de non-candidats ont ainsi été retenus :

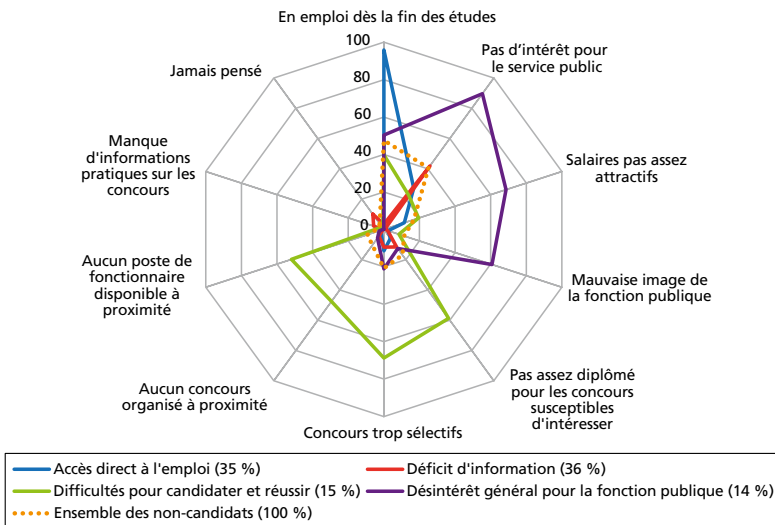
- ceux ayant connu un accès direct à l'emploi (35 % de l'ensemble des non-candidats),
- ceux qui apparaissent plus fréquemment en déficit d'information sur les concours (36 %),
- ceux qui mettent en avant des difficultés pour candidater et réussir (15 %),
- et ceux qui ont une mauvaise image générale de la fonction publique et des rémunérations des fonctionnaires (14 %).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Le groupe « Accès direct à l'emploi » compte peu de jeunes sans diplôme et davantage de diplômés du supérieur

La classe « Accès direct à l'emploi » rassemble presque exclusivement des jeunes qui n'ont pas candidaté aux concours de la fonction publique du fait qu'ils déclarent avoir trouvé un emploi dès la fin de leurs études (97 % de la classe contre 48 % parmi l'ensemble des non-candidats) (Figure D 1-8). Tous les autres motifs de non-candidature sont moins fréquemment cités que la moyenne, en particulier la mauvaise image de la fonction publique (2 % contre 12 %).

Figure D 1-8 : Principales raisons de non-candidature à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs [en %]



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 non candidats à un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais participé, au plus tard trois ans après, à un concours par « Désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % des non-candidats), 61 % déclarent avoir une « mauvaise image de la fonction publique » comme raison de non-candidature. En moyenne, parmi l'ensemble des non-candidats, ils sont 12 % à indiquer ce motif de non-participation.

Il ressort de l'analyse de la trajectoire professionnelle des primo-sortants de ce groupe que 67 % d'entre eux ont eu un accès immédiat et durable à l'emploi, alors qu'en moyenne 45 % de l'ensemble des non-candidats sont dans ce cas (Figure A2-2). Trois après la fin de leurs études, 84 % des jeunes de la classe sont en situation d'emploi (contre 70 % parmi l'ensemble des non-candidats et 78 % parmi les candidats), et 62 % de ces derniers sont en contrat à durée indéterminée (contre 54 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi).

Les diplômés du supérieur y sont surreprésentés (32 % de bac +2 à bac +4 et 17 % de bac +5, contre respectivement 25 % et 15 % parmi l'ensemble des non-candidats), à l'inverse de ceux qui n'ont aucun diplôme (8 % contre 15 %) (Figure A2-1). Les non-candidats de ce groupe ont plus fréquemment obtenu un baccalauréat général scientifique (22 % contre 18 %) ou technologique

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

(19 % contre 16 %). Par ailleurs, ils sont moins nombreux que la moyenne à avoir résidé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville durant leur dernière année d'études (8 % contre 10 %) et déclarent moins souvent un problème de santé durable ou un handicap (15 % contre 18 %).

Relativement plus de non-diplômés, de chômeurs et de jeunes en reprise d'études trois ans après leur sortie du système éducatif dans le groupe « Déficit d'information »

La seconde classe mise en évidence, dénommée « Déficit d'information », est notamment plus souvent composée de jeunes qui n'ont pas candidaté à des concours de la fonction publique parce qu'ils n'y ont tout simplement pas pensé (10 % contre moins de 1 % dans les autres groupes) ou par manque d'informations pratiques sur les concours de la fonction publique (6 % contre 2 % parmi l'ensemble des non-candidats). Les autres motifs de non-participation sont très rarement mis en avant.

Les jeunes non-diplômés sont surreprésentés dans ce groupe (20 % contre 15 % parmi l'ensemble des non-candidats), à l'inverse des diplômés du supérieur (35 % contre 42 %). S'ils ont obtenu le baccalauréat, les non-candidats du groupe ont plus rarement un baccalauréat scientifique (14 % contre 18 %), mais plus souvent un baccalauréat littéraire (8 % contre 6 %). Ils sont relativement plus nombreux à avoir résidé dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au cours de leur dernière année d'études (13 % contre 10 %). Ils sont également plus fréquemment que la moyenne issus de l'immigration : 19 % ont au moins un parent immigré, contre 16 % de l'ensemble des non-candidats.

En termes d'insertion professionnelle, cette classe rassemble des primo-sortants pour lesquels l'accès à l'emploi durable a été plus souvent compliqué que pour les jeunes composant la classe précédente. Ainsi, 71 % de l'ensemble des non-candidats en inactivité durable depuis leur sortie de formation initiale sont dans cette classe, qui regroupe également 60 % des non-candidats en situation de chômage durable ou récurrent. Cette classe compte également un peu plus de la moitié des jeunes ayant connu un accès progressif à l'emploi après une période d'inactivité ou de chômage. Enfin, les primo-sortants qui ont eu des périodes récurrentes de reprise d'études ou de formation y sont surreprésentés (16 % contre 10 % de l'ensemble des non-candidats). Au moment de l'enquête, ils sont d'ailleurs plus fréquemment que la moyenne au chômage (24 % contre 18 %) ou en situation de reprise d'études (9 % contre 5 %).

Les moins diplômés, les jeunes originaires des DROM et les chômeurs trois ans après la fin de leurs études sont surreprésentés dans le groupe « Difficultés pour candidater et réussir »

La troisième classe « Difficultés pour candidater et réussir » rassemble, d'une part, ceux qui n'ont pas participé à un concours de la fonction publique pour des raisons d'ordre plutôt géographique telles que le défaut d'organisation de sessions de concours (48 %) ou bien l'absence de postes de fonctionnaires (52 %) à proximité de leur lieu de résidence et, d'autre part, ceux qui invoquent des raisons liées à leurs compétences : ils considèrent les concours qui les intéressent comme trop sélectifs (69 %) ou n'ont pas les diplômes suffisants pour y accéder (59 %).

D'un point de vue socioprofessionnel, les jeunes qui composent cette classe sont relativement proches de ceux de la classe « Déficit d'information », avec toutefois quelques divergences. Elle réunit ainsi relativement plus de jeunes peu ou pas diplômés (26 % sans diplôme et 22 % de niveau CAP-BEP, contre respectivement 15 % et 14 % parmi l'ensemble des non-candidats), et moins de diplômés du supérieur (22 % contre 42 %). Comme pour la classe précédente, les jeunes qui résidaient dans un quartier prioritaire de la politique de la ville au cours de leur dernière année de formation initiale sont plus nombreux que la moyenne dans cette classe (13 % contre 10 %). Les jeunes qui ont vécu durant leur jeunesse dans les DROM y sont surreprésentés (6 %

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

contre 3 %), tout comme ceux qui résidaient dans une aire urbaine de moins de 25 000 habitants (26 % contre 22 %), à l'inverse de ceux originaires d'Île-de-France (15 % contre 18 %). Ils qualifient minoritairement leur état de santé de « très bon » (45 % contre 51 % en moyenne). Les non-candidats de cette classe sont également plus fréquemment issus d'un milieu ouvrier : 35 % d'entre eux ont au moins un parent ouvrier (soit 8 points de plus que parmi l'ensemble des non-candidats) et 12 % leurs deux parents ouvriers (soit 4 points de plus). Leurs parents sont d'ailleurs relativement moins diplômés : 24 % ont des parents sans diplôme et 26 % de plus haut niveau CAP-BEP, contre respectivement 18 % et 23 % parmi l'ensemble des non-candidats.

Comme pour la classe « Déficit d'information », les jeunes de ce groupe sont particulièrement touchés par le chômage. Ainsi, depuis leur sortie du système éducatif, ils sont relativement plus souvent confrontés à un chômage durable ou récurrent (16 % contre 10 % de l'ensemble des non-candidats), ou ont davantage vécu un accès progressif à l'emploi après une première période de chômage (12 % contre 8 %). Trois ans après la fin de leurs études, 27 % des jeunes de la classe sont au chômage (contre 18 % de l'ensemble des non-candidats). Parmi ceux qui sont en revanche en emploi à cette date, 43 % sont en contrat à durée déterminée ou en contrat aidé (contre 30 % de l'ensemble des non-candidats en emploi à la date de l'enquête).

Les jeunes du groupe « Désintérêt général pour la fonction publique » sont plutôt diplômés d'un bac +5, originaires de la région parisienne et leurs parents plus souvent cadres

Enfin, la quatrième et dernière classe de non-candidats regroupe les jeunes qui, bien que pas nécessairement en emploi rapidement, ne sont pas attirés par la fonction publique. On les qualifie ici de « Désintérêt général pour la fonction publique » : ils en ont une mauvaise image (61 %), n'ont pas d'intérêt pour le service public (90 %) et ne trouvent pas les salaires assez attractifs (69 %).

Contrairement aux trois premières classes relativement paritaires, cette dernière est plus majoritairement composée d'hommes (58 % contre 51 % parmi l'ensemble des non-candidats). Les jeunes de niveau bac +5 y sont surreprésentés (29 % contre 15 %) et les diplômés de niveau bac +2 à bac +4 y sont un peu plus nombreux (28 % contre 25 %). Les primo-sortants de cette classe ont plus fréquemment choisi les filières générales au baccalauréat, notamment scientifique (27 % contre 18 %) ou économique et social (14 % contre 10 %). Ce groupe rassemble relativement plus souvent des jeunes ayant vécu au début de leur scolarité secondaire en Île-de-France (24 % contre 18 % parmi l'ensemble des non-candidats). Leurs parents sont relativement plus diplômés que la moyenne : 24 % d'entre eux ont des parents diplômés de niveau bac +2 à bac +4 (contre 19 % dans l'ensemble des non-candidats) et 18 % de niveau bac +5 ou plus (contre 12 %). Enfin, sont également surreprésentés dans cette classe les jeunes qui ont au moins l'un de leurs parents « cadre ou profession intellectuelle supérieure » (37 % contre 27 %) ou « artisan, commerçant ou chef d'entreprise » (19 % contre 14 %).

De manière similaire à la classe « Accès direct à l'emploi », celle-ci regroupe des primo-sortants qui ont en majorité connu un accès immédiat et durable à l'emploi (57 % contre 45 % pour l'ensemble des non-candidats). Parmi les jeunes de la classe en emploi au moment de l'enquête, soit 77 % d'entre eux, 64 % sont en contrat à durée indéterminée (contre 54 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi), et 90 % travaillent dans le secteur privé (contre 79 %). Ils sont également relativement plus nombreux à être ingénieurs ou cadres techniques (14 % contre 10 % parmi l'ensemble des non-candidats en emploi) et, à l'inverse, moins souvent employés (16 % contre 29 %).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Le rapport au travail, une autre façon d'analyser les motivations des candidats et celles des jeunes qui n'ont jamais candidaté

Les éléments recueillis sur l'appétence et la participation aux concours de la fonction publique des jeunes au plus tard trois ans après leurs sortie du système éducatif peuvent être enrichis par l'analyse d'un autre module de l'enquête sur le rapport au travail¹². Il y est demandé à l'ensemble des jeunes de la Génération 2013 d'indiquer le niveau d'importance qu'ils accordent à certains aspects du travail, notamment l'intérêt du poste, les possibilités d'évolutions professionnelles, le niveau de rémunération, le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail, la sécurité de l'emploi ou encore l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Même si les questions leur sont posées trois ans après la fin de leurs études, ce qui implique que les réponses peuvent être influencées par leur début de parcours professionnel, ce module fournit tout de même des éléments complémentaires aux motivations étudiées précédemment. Il permet surtout de comparer la perception du travail des jeunes qui ont passé des concours de la fonction publique dans chacun des versants avec celle de ceux qui n'en ont présenté aucun.

Les aspirants enseignants plébiscitent le plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est le critère le plus mis en avant par les jeunes, qu'ils se soient ou non déjà portés candidats à un concours de la fonction publique. C'est un aspect primordial pour les candidats aux concours d'enseignants puisque 65 % le jugent très important (contre 46 % de ceux qui ont présenté un autre concours de la FPE et 51 % de ceux qui n'en ont jamais passé) et seulement 2,6 % peu ou pas du tout important (contre 4,9 % de ceux qui n'en ont jamais passé) (**Figure D 1-9**). Les candidats aux concours de la FPH et de la FPT le considèrent un peu moins souvent comme très important (respectivement 57 % et 55 %). Ces questions de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle apparaissaient moins importantes dans Meurs et Audier (2004), signe du développement de ce thème ces dernières années comme en témoigne par exemple le rapport Péresse (2007) au Premier ministre « Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle ».

Les aspirants enseignants sont également les plus sensibles à l'intérêt du poste : 52 % d'entre eux l'estiment très important et seuls 2,6 % peu ou pas du tout important (contre respectivement 38 % et 5,4 % pour ceux qui n'ont jamais passé de concours). Sur cet aspect, les réponses des candidats à la FPH sont plus neutres puisqu'ils sont relativement les moins nombreux à juger l'intérêt du poste comme peu ou pas du tout important (2,4 %), mais aussi peu à y accorder une très grande importance (39 %).

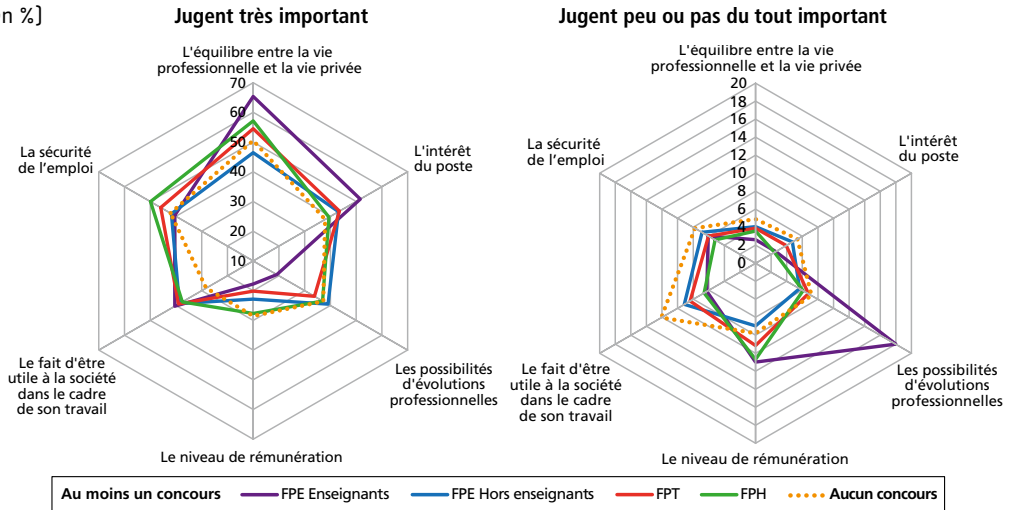
A contrario, les candidats aux concours d'enseignants ne perçoivent pas les possibilités d'évolutions professionnelles comme un critère déterminant. Ils le jugent nettement moins souvent très important (19 %, contre 39 % des candidats aux autres concours de la FPE et 37 % à la fois des candidats de la FPH et des non-candidats), et plus fréquemment peu ou pas du tout important (18,0 %, contre 5,6 % des candidats aux autres concours de la FPE, 6,1 % de ceux de la FPH et 7,2 % des non-candidats).

12 Le module « Rapport au travail » de l'enquête 2016 auprès de la Génération 2013 (Céreq) a été financé par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure D 1-9 : Rapport au travail des jeunes selon leur participation (ou non) aux concours de la fonction publique

(en %)



Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

Note : Pour chaque aspect du travail, les réponses possibles sont « très important », « important », « peu important » et « pas du tout important ». La modalité « important » étant assez peu discriminante, elle n'a pas été représentée. Les modalités « peu important » et « pas du tout important » ont été regroupées pour des questions de robustesse des résultats.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 qui ont participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours d'enseignant, 65 % jugent comme « très important » l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Parmi ceux qui n'ont pas passé de concours, 12,1 % jugent comme « peu ou pas du tout important » le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail.

Les candidats sont relativement plus intéressés que les autres par un travail utile à la société, et moins par la rémunération.

Quel que soit le versant de la fonction publique, le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail est plus souvent jugé très important par les candidats aux concours (38 %) que par ceux qui n'en ont jamais présenté (28 %).

Concernant la sécurité de l'emploi, ce sont les candidats aux concours de la FPH qui y sont les plus sensibles (très important pour 50 % d'entre eux et peu ou pas du tout important pour 5,2 %), devant les autres aspirants à devenir fonctionnaire. Les jeunes qui n'ont pas passé de concours y accordent quant à eux le moins d'importance (très important pour 42 % et peu ou pas du tout pour 7,8 %).

Enfin, le niveau de rémunération est l'aspect le moins souvent mis en avant, particulièrement par les candidats aux concours et surtout les aspirants enseignants (très important pour 18 % de ces derniers, contre pour 29 % de ceux qui n'ont jamais passé de concours). Les réponses des candidats aux concours de la FPH mettent toutefois en évidence une dichotomie plus marquée qu'ailleurs sur ce critère, avec des jeunes relativement nombreux à le juger très important (28 %) ainsi qu'à le considérer comme peu ou pas important (10,7 %, proche des 11,0 % des candidats aux concours d'enseignants, contre 7,0 % des candidats aux autres concours de la FPE).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

L'intérêt du poste est plus souvent considéré comme très important par les femmes, en particulier les candidates à la FPT

Les motivations diffèrent sensiblement entre les femmes et les hommes (Figure D 1-10). L'intérêt du poste est ainsi nettement plus souvent jugé très important par les femmes qu'elles aient présenté ou non un concours.

Figure D 1-10 : Différence de rapport au travail entre les hommes et les femmes selon leur participation ou non aux concours de la fonction publique

(écart en point de pourcentage entre les hommes et les femmes jugeant un aspect très important)

	Participation à au moins un concours				Aucun concours présenté
	FPE Enseignants	FPE Hors enseignants	FPT	FPH	
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	-5	-8	-6	5	-10
L'intérêt du poste	-8	-7	-15	-9	-7
Les possibilités d'évolutions professionnelles	-5	-4	8	-11	0
Le niveau de rémunération	-4	-2	16	13	1
Le fait d'être utile à la société dans le cadre de son travail	9	0	-2	7	-4
La sécurité de l'emploi	-8	-12	8	-6	-9

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des jeunes de la Génération 2013, concours permettant de devenir fonctionnaire présentés au plus tard trois ans après la fin des études, France entière.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant participé, au plus tard trois ans après, à au moins un concours de la FPT, la proportion des femmes qui déclarent l'intérêt du poste comme « très important » est supérieure de 15 points à celle des hommes ayant la même opinion.

Celles qui ont participé à un concours de la FPE privilégient également davantage que les hommes candidats au même versant la sécurité de l'emploi, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et, dans une moindre mesure, les possibilités d'évolutions professionnelles ainsi que le niveau de rémunération. Le fait d'être utile à la société est en revanche plus souvent mis en avant par les hommes qui se sont présentés aux concours de l'enseignement.

Les candidates à un concours de la FPT ont un point de vue sur le travail différent de celles du versant FPE, puisque notamment la sécurité de l'emploi, les possibilités d'évolutions professionnelles et surtout du niveau de rémunération sont davantage mis en avant par les hommes. Le critère de l'intérêt du poste est par ailleurs très nettement plus important pour les femmes candidates dans ce versant (48 %) que pour les hommes (32 %, soit -15 points).

Les hommes qui se présentent à un concours de la FPH ont quant à eux un profil atypique puisque ce sont les seuls qui privilégient plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée que leurs homologues féminins : parmi les primo-sortants candidats à la FPH, 61 % des hommes et 56 % des femmes mettent ce critère en avant, contre 50 % des hommes et 57 % des femmes parmi ceux à l'ensemble des concours. Comme pour les candidates à la FPT, celles de la FPH considèrent moins souvent que les hommes le niveau de rémunération comme très important, et comme les aspirantes enseignantes, elles sont moins souvent attachées au fait d'être utiles à la société dans le cadre de leur travail. Par contre, elles mettent davantage en avant que les hommes la sécurité de l'emploi et les possibilités d'évolutions professionnelles.

Enfin, les femmes qui n'ont pas passé de concours permettant de devenir fonctionnaire sont celles qui privilégient le plus l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée relativement aux hommes qui n'ont jamais été candidats. Elles ont la même appréciation que les hommes au sujet des possibilités d'évolutions professionnelles et de la rémunération, mais considèrent plus fréquemment la sécurité de l'emploi et le fait d'être utile à la société dans le cadre de leur travail comme des aspects très importants du travail.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Annexe 1

Figure AI-1 : Caractéristiques sociodémographiques des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation* [en %]

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Sexe				
Homme	31	33	38	33
Femme	69	67	62	67
Plus haut diplôme⁽¹⁾				
Aucun diplôme	3	4	7	4
CAP-BEP	6	4	10	6
Baccalauréat	23	30	26	26
Bac +2 à Bac +4	23	31	22	26
Bac +5	36	28	29	33
Doctorat	8	4	6	6
Filière du baccalauréat				
Bac général économique et social	21	17	12	18
Bac général littéraire	16	17	14	16
Bac général scientifique	29	22	26	26
Bac professionnel	11	16	15	13
Bac technologique	12	19	15	15
<i>Pas le bac, obtenu à l'étranger ou filière inconnue</i>	<i>11</i>	<i>9</i>	<i>18</i>	<i>11</i>
Région de résidence⁽²⁾				
Île-de-France	16	14	19	16
Métropole hors Île-de-France	79	73	70	76
DROM	2	10	7	6
Étranger	3	2	3	3
Statut de la commune de résidence⁽²⁾				
Banlieue	35	33	38	35
Ville-centre	31	36	38	34
Ville isolée	9	9	6	9
Rural	22	19	15	20
Étranger	3	2	3	3
Résidence au regard de la politique de la ville⁽³⁾				
En quartier prioritaire	8	9	12	9
Hors quartier prioritaire	82	80	78	81
<i>Inconnu</i>	<i>11</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Parents immigrés				
Un parent immigré	5	6	6	5
<i>Mère immigrée</i>	3	3	4	3
<i>Père immigré</i>	2	3	2	2
Les deux parents immigrés	6	8	8	7
Aucun parent immigré	89	86	86	88
Plus haut niveau d'études des parents				
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	13	23	25	18
CAP-BEP	21	23	18	22
Baccalauréat	18	17	15	17
Bac +2 à Bac +4	27	22	25	25
Bac +5 ou plus	14	11	10	13
<i>Inconnu</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>6</i>

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure A1-1 (suite) : Caractéristiques sociodémographiques des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation*
[en %]

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Catégorie socioprofessionnelle des parents⁽⁴⁾				
Au moins un parent				
Agriculteur exploitant	5	3	3	4
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	12	11	10	12
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	37	26	29	32
Profession intermédiaire	12	11	14	12
Employé	51	58	59	55
Ouvrier	23	29	19	25

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

(1) Le plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La commune de résidence retenue est celle du lieu où résidait le jeune au cours de son année de sixième.

(3) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif. Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

(4) Celle de leur emploi (ou du dernier emploi qu'ils exerçaient s'ils étaient au chômage ou à la retraite) au moment de la sortie du système éducatif de leur enfant.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant candidaté [au plus tard trois ans après] à un concours de la fonction publique par « Vocation métier » (soit 51 % d'entre eux), 36 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +5 et 51 % ont au moins un parent employé.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure A1-2 : Caractéristiques professionnelles des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation à la participation*
(en %)

	Vocation métier (51 %)	Intérêt général pour la fonction publique (37 %)	Concours par défaut (12 %)	Ensemble des candidats (100 %)
Trajectoire d'insertion professionnelle au cours des trois premières années de vie active				
Accès immédiat et durable à l'emploi	64	54	45	58
Accès rapide et durable à l'emploi	8	10	10	9
Accès progressif à l'emploi après chômage	5	9	13	7
Accès progressif à l'emploi après inactivité	2	2	0	2
Sortie d'emploi vers le chômage	3	6	7	5
Sortie temporaire du marché du travail vers l'inactivité	1	2	4	2
Chômage durable ou récurrent	3	6	9	5
Inactivité durable	2	2	3	2
Retour à la formation	12	9	10	11
Situation professionnelle trois ans après la fin des études				
Emploi	81	76	74	78
Chômage	8	14	14	11
Inactivité	4	4	2	4
Reprise d'études	7	5	7	6
Formation	1	2	3	2
Conditions d'emploi⁽¹⁾ trois ans après la fin des études				
CDI	27	24	24	25
Emploi aidé	7	8	12	8
Emploi à durée déterminée	27	29	34	28
Fonctionnaire	36	32	21	33
Intérim	3	7	3	4
Non salarié	1	2	5	2
Nature de l'employeur⁽¹⁾ trois ans après la fin des études				
Éducation nationale	31	23	18	27
Armée	2	1	0	1
Autre État	8	12	14	10
Collectivités territoriales	9	9	7	9
Hôpitaux	10	7	7	9
Divers secteurs publics	4	5	6	5
Sécurité sociale	0	0	0	0
Entreprise publique nationalisée	2	2	4	2
Secteur privé	30	40	43	35
Inconnu	2	1	1	1

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 candidats à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

(1) Concerne uniquement les jeunes occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant candidaté [au plus tard trois ans après] à un concours de la fonction publique par « Vocation métier » (soit 51 % d'entre eux), 64 % ont accédé immédiatement et durablement à l'emploi, et 81 % sont en emploi trois ans après la fin de leurs études (en CDI pour 27 %, dans l'Éducation nationale pour 31 %).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Annexe 2

Figure A2-1 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs de non-participation [en %]

	Accès direct à l'emploi (35 %)	Déficit d'information (36 %)	Difficultés pour candidater et réussir (15 %)	Désintérêt général pour la fonction publique (14 %)	Ensemble des non-candidats (100 %)
Sexe					
Homme	50	51	47	58	51
Femme	50	49	53	42	49
Plus haut diplôme⁽¹⁾					
Aucun diplôme	8	20	26	8	15
CAP-BEP	12	13	22	10	14
Baccalauréat	29	32	30	22	29
Bac +2 à Bac +4	32	21	16	28	25
Bac +5	17	13	5	29	15
Doctorat	2	1	1	2	2
Filière du baccalauréat					
Bac général économique et social	10	11	5	14	10
Bac général littéraire	5	8	4	7	6
Bac général scientifique	22	14	7	27	18
Bac professionnel	20	17	20	16	18
Bac technologique	19	14	12	16	16
<i>Pas le bac, obtenu à l'étranger ou filière inconnue</i>	24	36	51	21	32
Région de résidence⁽²⁾					
Île-de-France	16	19	15	24	18
Métropole hors Île-de-France	79	73	75	71	75
DROM	2	3	6	2	3
Étranger	3	5	4	3	4
Statut de la commune de résidence⁽²⁾					
Banlieue	36	38	34	41	37
Ville-centre	29	29	31	29	29
Ville isolée	10	10	9	7	9
Rural	22	18	21	20	20
Étranger	3	5	4	3	4
Résidence au regard de la politique de la ville⁽³⁾					
En quartier prioritaire	8	13	13	8	10
Hors quartier prioritaire	82	76	77	79	78
Inconnu	11	12	10	13	11
Parents immigrés					
Un parent immigré	5	7	7	5	6
<i>Mère immigrée</i>	2	3	4	2	3
<i>Père immigré</i>	3	4	3	3	3
Les deux parents immigrés	8	12	11	9	10
Aucun parent immigré	87	81	82	85	84
Plus haut niveau d'études des parents					
Aucun diplôme, brevet des collèges, certificat d'études	16	20	24	14	18
CAP-BEP	24	21	26	18	23
Baccalauréat	18	15	18	18	17
Bac +2 à Bac +4	21	18	14	24	19
Bac +5 ou plus	13	12	5	18	12
Inconnu	9	14	13	7	11

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure A2-1 (suite) : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs de non-participation [en %]

	Accès direct à l'emploi (35 %)	Déficit d'information (36 %)	Difficultés pour candidater et réussir (15 %)	Désintérêt général pour la fonction publique (14 %)	Ensemble des non-candidats (100 %)
Catégorie socioprofessionnelle des parents⁽⁴⁾					
Au moins un parent					
Agriculteur exploitant	3	2	3	3	3
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	15	13	11	19	14
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	30	25	14	37	27
Profession intermédiaire	11	8	7	11	10
Employé	51	52	54	47	51
Ouvrier	27	27	35	19	27

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 non candidats à un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

(1) Le plus haut diplôme obtenu à la sortie du système éducatif.

(2) La commune de résidence retenue est celle du lieu où résidait le jeune au cours de son année de sixième.

(3) La délimitation des quartiers prioritaires de la ville (QPV) est appliquée au lieu de résidence du jeune au moment de sa sortie du système éducatif. Les QPV sont issus de la réforme de la géographie prioritaire de la politique de la ville en 2014.

(4) Celle de leur emploi (ou du dernier emploi qu'ils exerçaient s'ils étaient au chômage ou à la retraite) au moment de la sortie du système éducatif de leur enfant.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais candidaté [au plus tard trois ans après] à un concours par « Désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % d'entre eux), 29 % sont titulaires d'un diplôme de niveau bac +5 et 37 % ont au moins un parent cadre.

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Figure A2-2 : Caractéristiques professionnelles des jeunes n'ayant jamais candidaté à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs de non-participation [en %]

	Accès direct à l'emploi (35 %)	Déficit d'information (36 %)	Difficultés pour candidater et réussir (15 %)	Désintérêt général pour la fonction publique (14 %)	Ensemble des non-candidats (100 %)
Trajectoire d'insertion professionnelle au cours des trois premières années de vie active					
Accès immédiat et durable à l'emploi	67	25	31	57	45
Accès rapide et durable à l'emploi	11	12	11	12	11
Accès progressif à l'emploi après chômage	4	11	12	5	8
Accès progressif à l'emploi après inactivité	2	5	3	3	4
Sortie d'emploi vers le chômage	6	5	7	7	6
Sortie temporaire du marché du travail vers l'inactivité	2	2	4	1	2
Chômage durable ou récurrent	2	16	16	5	10
Inactivité durable	1	7	4	2	4
Retour à la formation	5	16	12	7	10
Situation professionnelle trois ans après la fin des études					
Emploi	84	56	61	77	70
Chômage	11	24	27	14	18
Inactivité	2	8	5	3	5
Reprise d'études	3	9	4	4	5
Formation	1	3	3	1	2
Conditions d'emploi⁽¹⁾ trois ans après la fin des études					
CDI	62	44	42	64	54
Emploi aidé	7	17	18	8	11
Emploi à durée déterminée	17	23	25	12	19
Fonctionnaire	3	1	1	0	2
Intérim	5	8	10	6	7
Non salarié	6	7	3	9	6
Nature de l'employeur⁽¹⁾ trois ans après la fin des études					
Éducation nationale	2	4	3	1	2
Armée	1	1	1	1	1
Autre État	1	2	2	1	2
Collectivités territoriales	3	4	7	1	3
Hôpitaux	6	2	4	2	4
Divers secteurs publics	2	2	4	1	2
Sécurité sociale	0	0	1	0	0
Entreprise publique nationalisée	5	5	5	4	5
Secteur privé	78	78	72	90	79
Inconnu	2	2	2	1	2

Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jeunes de la Génération 2013 non candidats à un concours permettant de devenir fonctionnaire au plus tard trois ans après la fin de leurs études, France entière.

(1) Concerne uniquement les jeunes occupant un emploi au terme de leur troisième année de vie active.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais candidaté [au plus tard trois ans après] à un concours par « Désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % d'entre eux), 57 % ont accédé immédiatement et durablement à l'emploi, et 77 % sont en emploi trois ans après la fin de leurs études (en CDI pour 64 %, dans le secteur privé pour 90 %).

Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?

Références bibliographiques

- Audier F., 2000, « La transmission du statut dans la fonction publique », *Économie & Statistique* n° 337-338, Insee.
- Ba A., Baradji E. et Duval J., 2017, « Les contractuels dans la fonction publique : une grande diversité de parcours », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2017, DGAFP.
- Ba A. et Duval J., 2018, « L'emploi dans la fonction publique en 2016 », *Point Stat*, DGAFP.
- Berger J-L. et D'Ascoli Y., 2011, « Les motivations à devenir enseignant : revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière », *Revue française de pédagogie* n° 175.
- Colombier N. et Masclat D., 2007, « L'importance de l'environnement familial comme déterminant du travail indépendant », *Économie & Statistique* n° 405-406, Insee, pp. 99-118.
- Darbel A. et Schnapper D., 1969a, « La probabilité d'entrée dans la fonction publique », *Économie & Statistique* n° 4, Insee, pp. 43-50.
- Darbel A. et Schnapper D., 1969b, « Les agents du système administratif », *Cahiers du Centre de sociologie européenne*.
- Daussin-Benichou J-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliguen E., 2015, « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social* - Insee Références, Édition 2015.
- Deauvieu J., 2005, « Devenir enseignant du secondaire : les logiques d'accès au métier », *Revue française de pédagogie* n° 150.
- Delamare K. et Soumaré A., 2018, « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2016 », *Point Stat*, DGAFP.
- Fougère D., Lixi C. et Pouget J., 2004, « Les recrutements d'enseignants : modélisation des candidatures et éléments de prospective », *Éducation et Formations* n° 68, pp. 75-90.
- Fougère D. et Pouget J., 2003, « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique » *Économie et Statistique* n° 369-370, Insee.
- Henrard V. et Ilardi V. (coord.), 2017, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013*, Céreq Enquêtes n° 1, 2017.
- Meurs D. et Audier F., 2004, « Qui se présente dans la fonction publique et pourquoi ? Premiers résultats d'enquêtes spécifiques sur les candidats à différents concours de la fonction publique d'État », *Revue française d'administration publique* 2004/3.
- Péresse V., 2007, « Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle », Rapport au Premier ministre, La Documentation française.
- Périer P., 2004, « Une crise des vocations ? Accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire », *Revue française de pédagogie* n° 147.
- Postic M., Le Calve G., Joly S. et Béninel F., 1990, « Motivation pour le choix de la profession d'enseignant », *Revue française de pédagogie* n° 91.
- Pruvost G. et Roharik I., 2011, « Comment devient-on policier ? 1982-2003. Évolutions sociodémographiques et motivations plurielles », *Déviance et société*, Vol 35.
- Singly F. et Thélot C., 1989, *Gens du public, gens du privé : la grande différence*, Dunod.
- Terrier C., 2014, « L'attractivité des concours de recrutement des enseignants du second degré : une étude rétrospective », *Note d'Information* n° 24, Depp.
- Thélot C., 1982, *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Dunod.

- 1 Emploi public et fonction publique
- 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques
- 3 Voies de recrutement externe
- 4 Parcours professionnels
- 5 Retraite
- 6 Dépenses de personnel et rémunérations
- 7 Formation
- 8 Temps et conditions de travail
- 9 Relations professionnelles
- 10 Politique sociale

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

Présentation

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 5,5 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique fin 2016.

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 (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats interhospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique sur fonction-publique.gouv.fr), 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 DGAFF, la DGCL et la Drees depuis 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.

Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (21 000 agents fin 2016 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 expliquent la hausse des effectifs dans la FPT entre 2006 et 2011. Les transferts d'agents techniciens, ouvriers et de services (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 DGAFF à partir essentiellement de la catégorie juridique de l'employeur et du programme Lolf 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


* 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.

1 Présentation

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 (EPA). 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. Reposant 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 elle n'a pas permis de produire des résultats fiables dans le temps ; c'est la raison pour laquelle à ce jour ces données n'ont pu être reproduites.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <https://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.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

1

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2015)

Statut juridique de l'employeur		Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
		1	2	3	
	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	Droit public	Droit public particulier /privé à statut	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		Autorités constitutionnelles	
		7112		Autorités administratives indépendantes	
2	Collectivités	72		Régions, départements, communes	
3	Établissements publics administratifs	73		Établissements publics administratifs nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, Inra, Inserm, France Agrimer ⁽¹⁾ etc., EPLE, EPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remembrement
			hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers EPA 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
			hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)		
			hors APU (marchand)	Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)		
			hors APU (marchand)		La Poste EDF Aéroports de Paris
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)		
			hors APU (marchand)		

Légende

Fonction publique

Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

(1) Offices agricoles (Epic) intégrés dans France Agrimer en 2009 (EPA)

(2) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à EPA, mais relevant de codification Sirene 74 (autres personnes morales de droit administratif).

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2015, salariés à titre principal [en milliers]

Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent							
	Code catégorie juridique Sirène	comptes nationaux	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	1 913,0					
				y c. CA	1 914,1					
				hors CA	0,7					
				y c. CA	0,7					
	7111		hors CA	1,7						
	7112		y c. CA	1,7						
2	Collectivités	72		hors CA	1 404,1					
			y c. CA	1 473,1						
3	Établissements publics administratifs	73	APU (non marchand)	hors CA	2 026,3	hors CA	36,8	hors CA	15,0	
				y c. CA	2 146,3	y c. CA	37,1	y c. CA	15,0	
			hors APU (marchand)	hors CA	104,5					
			y c. CA	112,1						
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			hors CA	11,8	hors CA	1,9	
				y c. CA		y c. CA	12,2	y c. CA	1,9	
			hors APU (marchand)	hors CA	0,0			hors CA	0,4	
			y c. CA	0,1			y c. CA	0,4		
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)					y c. CA	42,7	
				hors APU (marchand)	y c. CA	9,2	y c. CA	203,9	y c. CA	89,4
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	297,3	y c. CA	16 128,6
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)					y c. CA	424,1	
				hors APU (marchand)				y c. CA	1 609,2	
Ensemble			APU (non marchand)	y c. CA	5 535,9	y c. CA	49,3	y c. CA	484,5	
				fonction publique	hors CA	5 450,3				
				y c. CA	5 648,0					
			hors APU (marchand)	y c. CA	121,4	y c. CA	501,1	y c. CA	17 827,6	

Légende

- Fonction publique
- Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux
- Source Siasp

Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

CA = contrats aidés

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2015

	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 emplois aidés	6 069 700	5 657 300	5 648 000
Total hors emplois aidés		5 459 300	5 450 300

Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information

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

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 2014 et le 31 décembre 2015, salariés à titre principal

Statut juridique de l'employeur		Statut de recrutement de droit commun de l'agent						
		1		2		3		
	Code catégorie juridique Sirène	Comptes nationaux	Droit public		Droit public particulier /privé à statut	Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112 7111 7112 APU (non marchand)	nombre	1,2				
			%	0,1				
			nombre	0,1				
			%	9,1				
			nombre	0,4				
			%	32,6				
2	Collectivités	72	nombre	-2,9				
			%	-0,2				
3	Établissements publics administratifs	73	nombre	7,3	nombre	-2,3		
			%	0,3	%	-5,7		
			nombre	1,8				
			%	1,6				
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		nombre	1,0		
			%		%	8,6		
			nombre	0,0		nombre	0,4	
			%	-11,1		%	26,5	
			nombre	0,0		nombre	0,0	
			%	-11,1		%	-4,8	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			nombre	0,3	
			%		%	0,8		
			nombre	-0,1	nombre	-5,0		
			%	-0,7	%	-2,4		
			nombre	-0,1		nombre	-0,1	
			%	-0,7		%	-0,1	
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)			nombre	-0,2	
			%		%	-19,2		
			nombre	0,0	nombre	-6,2		
			%	-11,1	%	-2,0		
			nombre	0,0		nombre	140,7	
			%	-11,1	%	0,9		
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)			nombre	-6,1	
			%		%	-1,4		
			nombre	0,0		nombre	14,1	
			%	-11,1		%	0,9	
Ensemble		APU (non marchand)	nombre	6,0	nombre	-1,3	nombre	-4,8
			%	0,1	%	-2,6	%	-1,0
			fonction publique	nombre	7,8			
			%	0,1				
			nombre	1,7	nombre	-11,2	nombre	154,7
			%	1,5	%	-2,2	%	0,9

Légende

Fonction publique

Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

Source Siasp

Sources: Siasp, DADS, Insee; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

CA = contrats aidés

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2015

[en milliers]

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 535 900		5 535 900	5 345 800
Fonction publique hors comptabilité nationale		112 100 ⁽³⁾	112 100	104 500
Total fonction publique	5 535 900	112 100⁽³⁾	5 648 000	5 450 300
Autres administrations publiques (APU)	533 800			
<i>dont autres APU en organismes publics⁽¹⁾</i>	109 000			
<i>dont autres APU en organismes privés⁽²⁾</i>	424 800			
Total des administrations publiques	6 069 700			

Part de la fonction publique en 2015⁽⁴⁾
 – Dans l'emploi salarié : 22,2%
 – Dans l'emploi total : 19,9%

Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

CA = contrats aidés

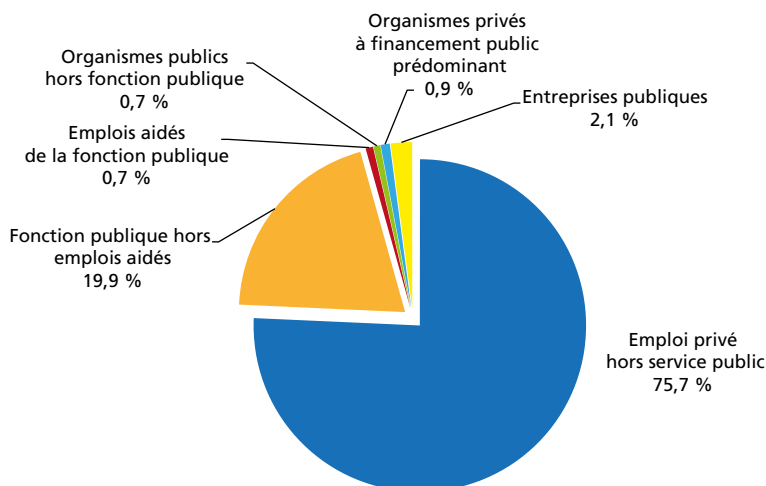
(1) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

(2) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(3) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(4) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. À comparer avec la part de la fonction publique en 2014, soit 22,4 % dans l'emploi salarié et 20,0 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015



Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière : métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique au 31 décembre

		2014	2015	Évolution 2015/2014 (%)
Fonction publique de l'État	Ministères	1,9	1,2	
	<i>dont ministères de l'enseignement</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	
	<i>dont ministère de l'Intérieur</i>	<i>1,9</i>	<i>1,2</i>	
	EPA de la FPE	81,1	78,3	
	<i>dont EPA rattachés aux ministères de l'enseignement⁽¹⁾</i>	<i>77,7</i>	<i>75,1</i>	
	<i>dont EPA rattachés au ministère de l'Intérieur</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	
	Total	83,0	79,4	-4,3
Fonction publique territoriale	Communes	55,3	59,6	
	Départements	7,9	8,0	
	Régions	1,3	1,4	
	Total collectivités territoriales	64,5	69,0	
	Établissements communaux	9,2	10,3	
	Établissements intercommunaux	12,4	14,7	
	Établissement départementaux	0,6	0,7	
	Autres EPA locaux	0,2	0,2	
	Total EPA	22,3	25,9	
	Total	86,8	94,9	9,4
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	14,5	14,6	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	6,9	7,5	
	Autres établissements médico-sociaux	1,2	1,2	
	Total	22,5	23,3	3,5
Total FP		192,3	197,7	2,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 (EPLÉ).

Note : Un retraitement de la base des déclarations d'employeurs de contrats aidés à l'Agence de services et de paiement (ASP) centralisées par la Dares et de la base Siasp de l'Insee conduit à reclasser environ 20 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2015. La base ASP constitue la référence pour le recensement des contrats aidés car c'est la déclaration qui déclenche le paiement des aides. La base Siasp constitue la référence de l'emploi public. Une correction similaire a aussi été apportée dans Siasp entre 2011 et 2014.

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

1

Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre
[en milliers]

		2014	2015
Fonction publique ⁽¹⁾	Métropole	5 275	5 276
	DOM	174	174
	Total hors bénéficiaire de contrats aidés	5 448	5 451
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique ⁽²⁾	192	198
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	5 641	5 648
Organismes publics hors fonction publique non marchands	EPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	14	15
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	10	11
	Personnes morales droit public particulières	2	2
	Groupements de coopération sanitaires	1	2
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	39	37
	Epic nationaux et locaux non marchands	42	43
	Sous-total organismes hors FP non marchands	108	109
Organismes publics hors fonction publique marchands	EPIC locaux marchands	71	72
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	71	73
	Total	180	182
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations	186	185
	Organismes de protection sociale	171	168
	Hôpitaux privés à but non lucratif	73	71
	Safer	1	1
	Total	245	240
Entreprises publiques (secteur marchand)	Epic marchand ⁽³⁾	237	230
	Entreprises hors Epic ⁽⁴⁾	349	340
	Total	585	570
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	20 591	20 698
Emploi total (salariés et non-salariés)	Total⁽⁵⁾	27 242	27 338

Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (142 100 en 2015)

(2) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(3) Les Epic marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU) et de la colonne 3 du tableau de synthèse

(4) 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: France Télévision, DCNS...).

(5) 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.

1 1.2 Ensemble de la fonction publique

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique

	2015 ⁽¹⁾		2016		Évolution 2016/2015 (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	2 477,5	2 398,0	2 503,0	2 426,7	+1,0	+1,2
FPT	1 984,2	1 889,3	1 977,2	1 885,8	-0,4	-0,2
FPH	1 186,6	1 163,3	1 189,3	1 167,7	+0,2	+0,4
Ensemble	5 648,3	5 450,6	5 669,5	5 480,2	+0,4	+0,5
Volume de travail en équivalent temps plein⁽³⁾						
FPE	2 345,8	2 293,3	2 362,2	2 311,0	+0,7	+0,8
FPT	1 844,2	1 770,2	1 836,8	1 761,8	-0,4	-0,5
FPH	1 101,7	1 083,7	1 105,9	1 088,2	+0,4	+0,4
Ensemble	5 291,7	5 147,1	5 304,9	5 161,0	+0,3	+0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Le volume d'emploi dans la FPH en 2015 a été révisé. Il est inférieur de 2 800 EQTP à celui publié 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 au 31 décembre

		2015 ⁽³⁾	2016	Évolution 2016/2015	
				en nombre	en %
FPE	Ministères	1 913 674	1 939 995	26 321	+1,4
	EPA	484 357	486 697	2 340	+0,5
	Total	2 398 031	2 426 692	28 661	+1,2
FPT	Communes ⁽¹⁾	1 021 856	1 011 514	-10 342	-1,0
	Départements ⁽²⁾	291 512	284 323	-7 189	-2,5
	Régions ⁽²⁾	81 885	86 330	4 445	+5,4
	Total collectivités territoriales	1 395 253	1 382 167	-13 086	-0,9
	Établissements communaux ⁽¹⁾	130 825	128 623	-2 202	-1,7
	Établissements intercommunaux ⁽¹⁾	288 024	299 770	11 746	+4,1
	Établissement départementaux	67 027	66 838	-189	-0,3
	Autres EPA locaux	8 181	8 422	241	+2,9
Total EPA locaux	494 057	503 653	9 596	+1,9	
Total	1 889 310	1 885 820	-3 490	-0,2	
FPH	Hopitaux	1 026 526	1 027 513	987	+0,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	97 350	99 611	2 261	+2,3
	Autres établissements médico-sociaux	39 402	40 566	1 164	+3,0
	Total	1 163 278	1 167 690	4 412	+0,4
	Total ensemble de la fonction publique	5 450 619	5 480 202	29 583	+0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) 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.

(2) Les évolutions dans les départements et les régions sont en partie dues à la création des collectivités uniques de Guyane et de Martinique issues de la fusion des départements et des régions. Leurs effectifs, sont entièrement comptabilisés avec ceux des régions.

(3) La répartition des effectifs en 2015 est une version révisée de la répartition publiée dans la précédente version du rapport annuel. Les 8 900 agents de la métropole de Lyon, créée le 1^{er} janvier 2015, étaient alors classés avec les agents des départements. Ils sont dorénavant classés avec ceux des établissements intercommunaux.

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2016 .../...

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		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
Auvergne-Rhône-Alpes	232 627	217 658	212 312	189 400	141 081	129 345	586 020	536 403
Allier	8 119	7 714	9 176	8 317	9 521	9 011	26 816	25 042
Cantal	3 715	3 487	4 619	4 187	3 823	3 577	12 157	11 251
Haute-Loire	5 235	4 872	5 368	4 736	3 716	3 317	14 319	12 925
Puy-de-Dôme	23 782	22 459	19 575	17 309	13 322	12 379	56 679	52 148
Ain	13 414	12 572	11 722	10 372	7 054	6 430	32 190	29 374
Ardèche	6 883	6 317	8 591	7 540	5 569	5 059	21 043	18 916
Drôme	12 352	11 391	12 425	11 037	8 314	7 539	33 091	29 967
Haute-Savoie	17 312	15 981	21 006	18 800	12 796	11 529	51 114	46 310
Isère	38 917	36 184	35 649	31 345	20 991	18 988	95 557	86 517
Loire	20 016	18 660	17 221	15 451	16 976	15 441	54 213	49 551
Rhône	70 757	66 788	51 978	47 039	30 532	28 407	153 267	142 233
Savoie	12 125	11 233	14 982	13 269	8 467	7 667	35 574	32 169
Bourgogne - Franche-Comté	81 218	76 373	71 012	63 225	61 766	56 995	213 996	196 593
Côte-d'Or	20 363	19 274	16 441	14 887	12 055	11 308	48 859	45 470
Nièvre	5 311	5 021	6 055	5 528	5 091	4 798	16 457	15 346
Saône-et-Loire	13 143	12 332	13 491	12 003	12 154	11 179	38 788	35 514
Yonne	8 182	7 814	7 992	7 122	8 361	7 752	24 535	22 688
Doubs	18 190	16 987	12 105	10 695	12 608	11 432	42 903	39 115
Haute-Saône	5 545	5 131	4 559	3 901	2 833	2 600	12 937	11 632
Jura	6 200	5 803	6 513	5 609	5 962	5 408	18 675	16 819
Territoire de Belfort	4 284	4 011	3 856	3 479	2 702	2 518	10 842	10 008
Bretagne	101 465	95 483	91 932	82 437	63 186	58 386	256 583	236 306
Côtes-d'Armor	13 484	12 645	19 162	17 133	10 249	9 394	42 895	39 172
Finistère	28 130	26 548	23 438	21 170	18 704	17 354	70 272	65 072
Ille-et-Vilaine	42 203	39 683	30 200	27 075	19 034	17 600	91 437	84 358
Morbihan	17 648	16 607	19 132	17 060	15 199	14 038	51 979	47 705
Centre-Val de Loire	70 070	66 609	65 981	59 937	50 811	47 641	186 862	174 187
Cher	8 273	7 912	8 253	7 514	6 626	6 312	23 152	21 738
Eure-et-Loir	9 618	9 162	9 776	8 757	8 351	7 816	27 745	25 736
Indre	5 913	5 614	5 537	4 985	4 818	4 554	16 268	15 153
Indre-et-Loire	16 860	15 884	15 166	13 757	13 175	12 265	45 201	41 906
Loiret	21 900	20 922	18 874	17 377	11 214	10 510	51 988	48 810
Loir-et-Cher	7 506	7 114	8 375	7 547	6 627	6 184	22 508	20 845
Corse	10 590	10 002	12 167	11 505	5 229	4 973	27 986	26 480
Corse-du-Sud	4 958	4 709	7 388	7 024	3 005	2 881	15 351	14 613
Haute-Corse	5 632	5 293	4 779	4 481	2 224	2 092	12 635	11 867
Grand Est	170 084	160 577	125 872	112 300	107 375	99 204	403 331	372 080
Bas-Rhin	37 656	35 699	24 774	22 427	21 388	19 716	83 818	77 843
Haut-Rhin	18 554	17 427	14 774	13 141	15 633	14 273	48 961	44 841
Ardennes	7 150	6 780	6 966	6 142	5 586	5 161	19 702	18 083
Aube	8 521	8 062	6 893	6 162	4 798	4 541	20 212	18 765
Haute-Marne	4 941	4 660	4 264	3 730	4 136	3 853	13 341	12 242
Marne	19 658	18 642	14 594	12 908	11 810	10 957	46 062	42 507
Meurthe-et-Moselle	28 397	26 746	17 056	15 262	16 118	14 912	61 571	56 921
Meuse	5 292	4 976	4 375	3 683	4 807	4 523	14 474	13 181
Moselle	30 958	29 186	23 123	20 782	13 886	12 741	67 967	62 709
Vosges	8 957	8 397	9 053	8 064	9 213	8 527	27 223	24 988

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

1.2 Ensemble de la fonction publique

Figure 1.2-3 (suite) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2016

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		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
Hauts-de-France	178 291	168 352	159 203	143 631	113 027	105 047	450 521	417 030
Nord	86 381	81 442	76 564	69 815	52 637	48 789	215 582	200 046
Pas-de-Calais	40 464	37 944	37 905	34 279	21 170	19 673	99 539	91 897
Aisne	13 589	12 891	12 780	11 310	11 838	11 021	38 207	35 222
Oise	19 929	19 040	17 316	15 504	12 852	12 102	50 097	46 646
Somme	17 928	17 034	14 638	12 722	14 530	13 462	47 096	43 218
Île-de-France	510 392	485 290	363 800	332 070	183 721	169 234	1 057 913	986 594
Essonne	44 712	41 868	35 426	32 474	13 302	12 435	93 440	86 778
Hauts-de-Seine	49 354	47 016	47 492	43 205	17 544	16 097	114 390	106 318
Paris	188 516	179 195	80 041	72 118	62 005	56 579	330 562	307 892
Seine-et-Marne	38 658	37 050	34 606	31 769	14 352	13 033	87 616	81 852
Seine-Saint-Denis	57 229	54 698	52 615	48 323	17 586	16 331	127 430	119 352
Val-de-Marne	51 562	49 283	44 989	41 353	27 330	25 438	123 881	116 075
Val-d'Oise	35 185	33 516	31 618	29 002	15 493	14 484	82 296	77 002
Yvelines	45 176	42 663	37 013	33 825	16 109	14 836	98 298	91 324
Normandie	92 182	87 383	93 204	83 043	66 977	62 184	252 363	232 610
Calvados	21 172	20 002	19 881	17 780	14 218	13 214	55 271	50 996
Manche	12 409	11 801	13 123	11 676	9 632	8 929	35 164	32 406
Orne	6 968	6 627	6 662	5 834	6 870	6 424	20 500	18 885
Eure	13 391	12 708	15 243	13 424	7 675	7 224	36 309	33 356
Seine-Maritime	38 242	36 245	38 295	34 329	28 582	26 393	105 119	96 967
Nouvelle-Aquitaine	173 136	164 389	179 030	163 058	112 758	105 908	464 924	433 355
Dordogne	9 374	8 928	12 389	11 073	8 867	8 350	30 630	28 351
Gironde	56 196	53 428	48 006	44 467	25 107	23 712	129 309	121 607
Landes	9 247	8 801	15 045	13 690	6 242	5 937	30 534	28 428
Lot-et-Garonne	9 388	8 975	7 852	7 182	6 581	6 169	23 821	22 325
Pyrénées-Atlantiques	17 835	16 791	18 375	16 417	10 052	9 403	46 262	42 611
Corrèze	6 035	5 707	7 106	6 493	6 080	5 748	19 221	17 948
Creuse	2 980	2 819	3 799	3 376	3 446	3 291	10 225	9 485
Haute-Vienne	12 909	12 276	12 190	11 131	11 526	10 854	36 625	34 261
Charente	8 043	7 649	9 936	9 015	6 080	5 706	24 059	22 370
Charente-Maritime	16 332	15 563	17 618	16 033	11 388	10 636	45 338	42 231
Deux-Sèvres	8 020	7 568	11 907	10 603	6 962	6 466	26 889	24 637
Vienne	16 777	15 883	14 807	13 578	10 427	9 639	42 011	39 100
Occitanie	176 223	165 882	183 125	165 579	90 905	84 711	450 253	416 173
Aude	8 356	7 860	13 169	11 636	5 103	4 758	26 628	24 254
Gard	20 161	18 909	19 226	17 559	12 044	11 195	51 431	47 663
Hérault	39 368	36 943	38 610	35 289	17 422	16 039	95 400	88 271
Lozère	2 774	2 604	2 369	2 116	1 940	1 796	7 083	6 515
Pyrénées-Orientales	12 136	11 437	14 725	13 609	5 971	5 640	32 832	30 686
Ariège	3 779	3 526	4 908	4 377	3 503	3 250	12 190	11 153
Aveyron	6 230	5 816	7 241	6 429	5 561	5 121	19 032	17 366
Gers	4 180	3 928	6 499	5 616	3 731	3 515	14 410	13 059
Haute-Garonne	53 941	51 009	46 321	41 925	18 580	17 507	118 842	110 441
Hautes-Pyrénées	6 279	5 959	6 736	6 139	5 660	5 265	18 675	17 363
Lot	3 775	3 558	5 609	4 894	2 740	2 539	12 124	10 991
Tarn	8 823	8 277	10 855	9 785	4 997	4 653	24 675	22 716
Tarn-et-Garonne	6 421	6 055	6 857	6 204	3 653	3 434	16 931	15 693

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

- (1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.
(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

Figure 1.2-3 (fin) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2016

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		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
Pays de la Loire	99 151	93 046	95 107	84 923	65 957	60 431	260 215	238 399
Loire-Atlantique	43 688	40 959	36 952	33 331	22 757	20 746	103 397	95 036
Maine-et-Loire	21 956	20 624	18 642	16 439	15 422	14 154	56 020	51 217
Mayenne	6 869	6 401	7 860	6 973	7 167	6 597	21 896	19 971
Sarthe	13 966	13 193	14 060	12 506	10 643	9 751	38 669	35 449
Vendée	12 672	11 870	17 593	15 674	9 968	9 182	40 233	36 726
Provence-Alpes-Côte d'Azur	156 014	147 038	162 962	151 706	76 475	70 946	395 451	369 691
Alpes-de-Haute-Provence	4 204	3 898	5 759	5 166	3 229	2 976	13 192	12 040
Alpes-Maritimes	29 932	28 413	39 493	36 451	15 914	14 971	85 339	79 835
Bouches-du-Rhône	73 631	69 241	63 863	60 090	30 648	28 374	168 142	157 705
Hautes-Alpes	3 951	3 647	5 180	4 564	3 224	2 920	12 355	11 130
Var	29 546	28 128	32 153	30 125	12 699	11 820	74 398	70 073
Vaucluse	14 750	13 711	16 514	15 311	10 761	9 886	42 025	38 908
Total Métropole	2 051 443	1 938 082	1 815 707	1 642 814	1 139 268	1 055 004	5 006 418	4 635 900
DOM	69 839	66 530	70 113	66 752	28 422	27 625	168 374	160 906
Guadeloupe	15 193	14 480	15 170	14 356	6 747	6 567	37 110	35 403
Martinique	14 149	13 521	15 746	14 941	8 356	8 182	38 251	36 644
Guyane	11 228	10 923	7 842	7 608	3 333	3 218	22 403	21 748
La Réunion	29 269	27 606	31 355	29 847	9 986	9 659	70 610	67 111
Total France entière, agents civils⁽¹⁾	2 121 282	2 004 611	1 885 820	1 709 566	1 167 690	1 082 630	5 174 792	4 796 806
Total France entière, y compris militaires	2 426 692	2 301 150	1 885 820	1 709 566	1 167 690	1 082 630	5 480 202	5 093 345

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.
(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

1.2 Ensemble de la fonction publique

Figure 1.2-4 : Taux d'administration civil (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2016 [en %]

	Fonction publique de l'État, civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils
Auvergne-Rhône-Alpes	27,4	23,9	16,3	67,6
Bourgogne - Franche-Comté	27,1	22,4	20,2	69,7
Bretagne	28,8	24,9	17,6	71,4
Centre-Val de Loire	25,7	23,2	18,4	67,3
Corse	30,3	34,8	15,1	80,2
Grand Est	28,9	20,2	17,8	66,9
Hauts-de-France	27,9	23,8	17,4	69,2
Île-de-France	40,0	27,3	13,9	81,2
Normandie	26,1	24,8	18,6	69,6
Nouvelle-Aquitaine	27,7	27,4	17,8	72,9
Occitanie	28,5	28,4	14,5	71,4
Pays de la Loire	24,9	22,7	16,1	63,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29,3	30,2	14,1	73,6
France métropolitaine	30,0	25,4	16,3	71,8
DOM	35,3	35,4	14,6	85,3
Guadeloupe	36,6	36,3	16,6	89,5
Martinique	35,9	39,6	21,7	97,2
Guyane	41,6	29,0	12,3	82,8
La Réunion	32,4	35,1	11,3	78,9
Total métropole + DOM	30,1	25,7	16,3	72,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Au 31 décembre 2016, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte 23,9 agents territoriaux en ETP pour 1 000 habitants.

Note : En prenant en compte les militaires, on compte 76,3 agents publics en ETP pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France (hors Mayotte). Cependant, l'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil pour comparer la présence d'agents publics dans les différentes régions.

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre

		2015 ⁽³⁾	2016	Évolution annuelle moyenne 2016/2006 (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)
FPE	Ministères	1 913 674	1 939 995	-2,0	1,4
	EPA	484 357	486 697	6,1	0,5
	Total	2 398 031	2 426 692	-0,9	1,2
FPT	Collectivités territoriales	1 395 253	1 382 167	1,2	-0,9
	EPA locaux	494 057	503 653	2,7	1,9
	Total	1 889 310	1 885 820	1,6	-0,2
FPH		1 163 278	1 167 690	1,0	0,4
Ensemble de la fonction publique		5 450 619	5 480 202	0,3	0,5
Emploi total (en milliers) ⁽¹⁾		27 338	27 587	0,3	0,9
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽²⁾		19,9	19,9		

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

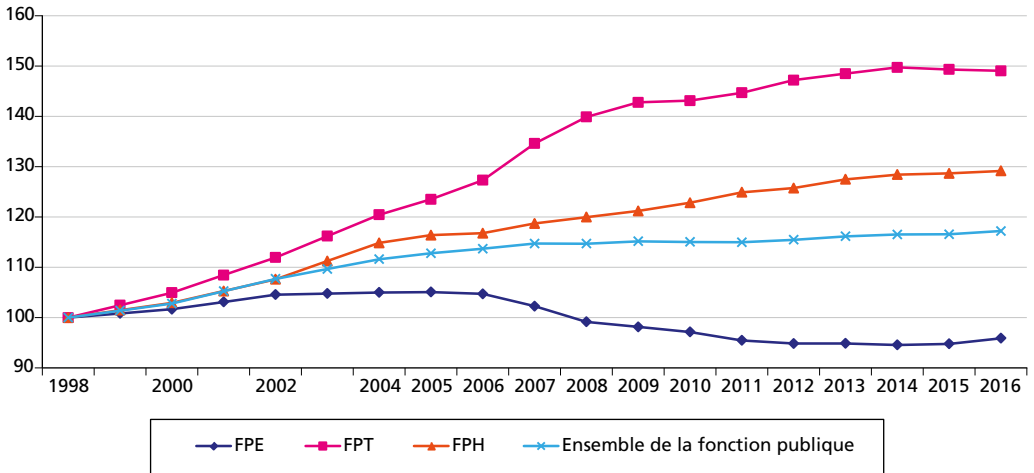
(1) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés.

(2) Rapport en FPE+FPT+FPH/emploi total.

(3) La répartition des effectifs en 2015 est une version révisée de la répartition publiée dans la précédente version du rapport annuel. Les 8 900 agents de la métropole de Lyon, créée le 1^{er} janvier 2015, étaient alors classés avec les agents des départements (et donc des collectivités territoriales). Ils sont dorénavant classés avec ceux des établissements intercommunaux.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant depuis 1998

(base 100 au 31 décembre 1998)



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Selon la direction générale des collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État à 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.

1 1.2 Ensemble de la fonction publique


Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre

		2015	2016	Évolution annuelle moyenne 2016/2006 (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 542 419	1 545 827	-1,5	0,2
	Contractuels	378 939	397 125	2,4	4,8
	Militaires et militaires volontaires	300 327	305 410	-1,3	1,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	176 346	178 330	-1,1	1,1
	Total	2 398 031	2 426 692	-0,9	1,2
	Part des contractuels (en %)	15,8	16,4		
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	1 472 339	1 469 265	1,9	-0,2
	Contractuels ⁽²⁾	355 992	356 806	0,8	0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	60 979	59 749	-0,8	-2,0
	Total	1 889 310	1 885 820	1,6	-0,2
	Part des contractuels (en %)	18,8	18,9		
FPH	Fonctionnaires	836 373	832 938	0,3	-0,4
	Contractuels	205 280	212 640	4,1	3,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	121 625	122 112	1,8	0,4
	Total	1 163 278	1 167 690	1,0	0,4
	Part des contractuels (en %)	17,6	18,2		
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	3 851 131	3 848 030	0,1	-0,1
	Contractuels ⁽²⁾	940 211	966 571	2,1	2,8
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	300 327	305 410	-1,3	1,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	358 950	360 191	-0,2	0,3
	Total	5 450 619	5 480 202	0,3	0,5
	Part des contractuels (en %)	17,2	17,6		

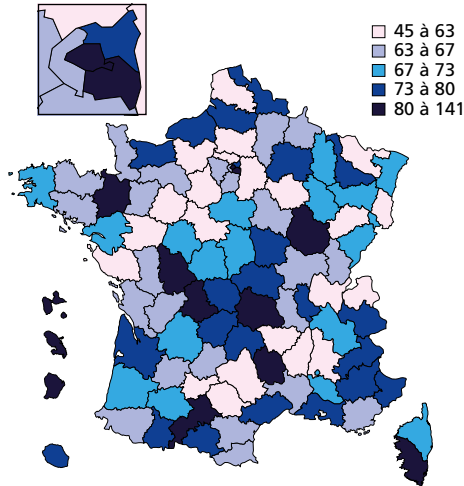
Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2016
[en %.]



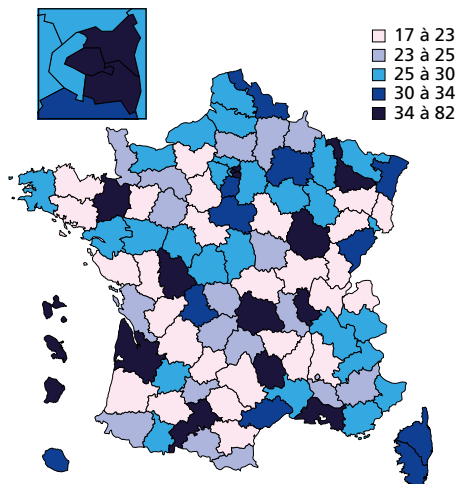
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble de la fonction publique. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étrangers. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. France entière = 72,1 % ; France métropolitaine = 71,8%.

Note : En prenant en compte les militaires, on compte 76,3 agents publics en ETP pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France (hors Mayotte). Cependant, l'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil pour comparer la présence d'agents publics dans les différentes régions.

Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2016
[en %.]



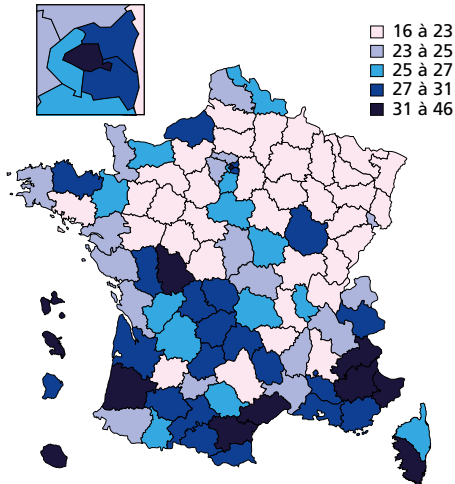
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. France entière = 30,1 % ; France métropolitaine = 30,0 %

1.2 Ensemble de la fonction publique

Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2016
[en %.]

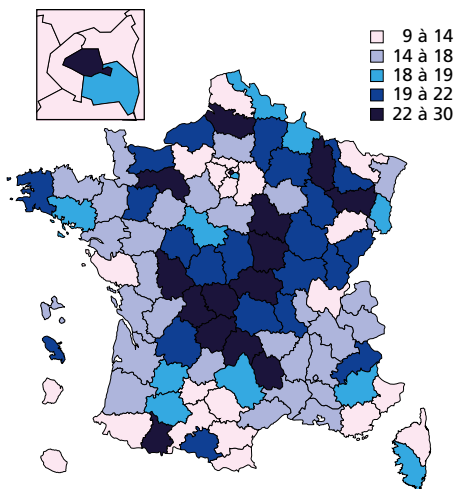


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. France entière = 25,7 % ; France métropolitaine = 25,4 %

Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2016
[en %.]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. France entière = 16,3 % ; 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

	2016						Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2015	Évolution des effectifs totaux entre 2015 et 2016 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾		
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	3 787	3 612	175	34	4,6	0,0	3 764	0,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 117	32 343	12 774	9 796	28,3	5,7	44 914	0,5
Culture et Communication	25 470	11 302	14 168	10 595	55,6	74,2	25 574	-0,4
Défense	270 807	262 560	8 247	4 740	3,0	35,9	267 192	1,4
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	74 346	52 509	21 837	6 458	29,4	29,8	76 532	-2,9
Ministères économiques et financiers	156 325	144 322	12 003	7 048	7,7	77,9	158 627	-1,5
<i>Finances et Comptes publics</i>	149 619	137 616	12 003	7 048	8,0	77,9	151 853	-1,5
<i>Économie, Industrie et Numérique</i>	6 706	6 706	-	-	0,0	-	6 774	-1,0
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 363 500	1 029 249	334 251	163 133	24,5	3,7	1 342 971	1,5
Intérieur et Outre-mer ⁽³⁾	289 826	287 169	2 657	1 741	0,9	10,0	288 219	0,6
<i>Police</i>	141 083	141 083	-	-	-	-	140 723	0,3
<i>Outre-mer</i>	1 496	1 496	-	-	-	-	1 499	-0,2
<i>Intérieur, autre⁽³⁾</i>	147 247	144 590	2 657	1 741	1,8	10,0	145 997	0,9
Justice ⁽⁴⁾	86 763	85 880	883	302	1,0	12,0	80 639	7,6
Services du Premier ministre ⁽⁵⁾	11 450	10 912	538	238	4,7	0,0	10 131	13,0
Ministères sociaux	99 301	20 137	79 164	66 935	79,7	80,1	99 468	-0,2
<i>Affaires sociales</i>	34 141	10 353	23 788	13 383	69,7	44,4	34 124	0,0
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	62 548	9 784	52 764	52 524	84,4	100,0	62 664	-0,2
<i>Sports</i>	2 612	-	2 612	1 028	100,0	3,6	2 680	-2,5
Total	2 426 692	1 939 995	486 697	271 020	20,1	21,8	2 398 031	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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, du Développement durable et de l'Énergie.

Note de lecture : 5,7 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

(1) EPA en situation dérogatoire : EPA 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'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emploi de personnel ouvrier des Crous).

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(3) La part des effectifs des EPA dans des EPA en situation dérogatoire diminue fortement de 50,7 % à 10 % suite à la prise en compte avec un an de retard du changement de statut de l'Office français de l'immigration et de l'intégration. Depuis la loi de juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile, il n'est plus dérogatoire.

(4) La hausse de 7,6 % au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(5) La hausse de 13,0 % dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication. Parmi eux, 700 étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, 250 par le ministère de l'Écologie et 150 par le ministère de l'Agriculture.

1 1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	125 900	33 960	35 651	239	195 750	49,5
	Contractuels ⁽³⁾	62 154	81 530	22 850	13 617	180 151	58,0
	Militaires et militaires volontaires	s	289	625	s	1 011	67,3
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	359	1 470	s	3 510	34,7
	Total	189 825	116 138	60 596	13 863	380 422	53,4
	Part des femmes (en %)	44,0	62,7	65,1	54,4	53,4	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	2 559	4 196	6 269	104	13 128	54,6
	Contractuels ⁽³⁾	19 131	24 332	45 271	2 135	90 869	67,2
	Militaires et militaires volontaires	s	.	.	s	9	11,1
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	7	1 161	s	2 269	52,0
	Total	22 796	28 535	52 701	2 243	106 275	65,3
	Part des femmes (en %)	50,8	69,6	69,7	52,4	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽²⁾	Fonctionnaires	s	s	.	.	31	48,1
	Contractuels ⁽³⁾	5 775	3 180	4 672	.	13 627	71,9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	s	9	.	1 759	61,0
	Total	7 555	3 181	4 681	.	15 417	70,7
	Part des femmes (en %)	58,2	81,7	86,1	.	71,5	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ENA, ESPE, 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).

(2) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acos, Cnamts, Cnaf, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S).

(3) Certaines populations de contractuels peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(4) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des apprentis.

EPA en situation dérogatoire : EPA 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'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

s : soumis au secret statistique

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre

	2015		2016									
	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 et Développement international ⁽²⁾	3 598	3 515	2 895	2 844	572	546	104	104	41	39	3 612	3 533
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 314	30 567	22 991	22 245	4 527	3 802	22	22	4 803	4 421	32 343	30 489
Culture et Communication	11 200	10 808	9 775	9 558	1 480	1 288	7	7	40	39	11 302	10 892
Défense	258 906	255 389	35 079	34 230	7 578	7 187	199 807	198 480	20 096	20 004	262 560	259 901
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	53 939	52 546	46 762	45 595	2 442	2 255	308	308	2 997	2 982	52 509	51 139
Ministères économiques et financiers	146 652	140 243	137 971	132 813	5 578	4 603	92	90	681	602	144 322	138 109
<i>Finances et Comptes publics</i>	139 878	133 785	132 171	127 180	4 687	3 835	86	84	672	593	137 616	131 693
<i>Économie, Industrie et Numérique</i>	6 774	6 458	5 800	5 633	891	768	6	6	9	9	6 706	6 416
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 011 288	965 970	812 487	789 352	75 425	58 824	55	55	141 282	132 047	1 029 249	980 278
Intérieur et Outre-mer	285 957	278 810	167 897	165 526	13 283	12 137	103 830	96 338	2 159	2 026	287 169	276 028
<i>Police</i>	140 723	138 329	129 611	128 569	10 175	9 152	226	225	1 071	1 023	141 083	138 969
<i>Outre-mer</i>	1 499	1 150	45	45	13	13	1 428	1 168	10	10	1 496	1 235
<i>Intérieur, autre</i>	143 735	139 331	38 241	36 913	3 095	2 972	102 176	94 945	1 078	993	144 590	135 824
Justice ⁽³⁾	79 780	76 529	74 626	72 685	10 916	7 864	98	95	240	219	85 880	80 863
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	9 579	9 264	8 347	8 171	2 456	2 282	43	43	66	57	10 912	10 553
Ministères sociaux	20 461	19 755	18 119	17 556	1 848	1 742	24	24	146	141	20 137	19 463
<i>Affaires sociales</i>	10 477	10 139	9 107	8 868	1 172	1 090	19	19	55	54	10 353	10 031
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 984	9 616	9 012	8 688	676	652	5	5	91	87	9 784	9 432
Total	1 913 674	1 843 396	1 336 949	1 300 575	126 105	102 531	304 390	295 566	172 551	162 577	1 939 995	1 861 249
Total hors enseignants	1 024 670	987 393	620 172	603 778	88 414	68 808	304 373	295 549	29 899	29 444	1 042 858	997 580

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(3) L'augmentation du nombre d'agents au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(4) La hausse du nombre d'agents dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication. Parmi eux, 700 agents étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, 250 par le ministère de l'Écologie et 150 par le ministère de l'Agriculture.

1 1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre

		2015		2016			
		Enseignants ⁽¹⁾	Hors enseignants	Enseignants ⁽¹⁾	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part des fonctionnaires parmi les enseignants (en %)
Ministères	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	11 941	20 373	11 888	20 455	36,8	60,3
	Culture et Communication	1 243	9 957	1 289	10 013	11,4	72,7
	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	872 548	138 740	880 709	148 540	85,6	80,1
	Autres ministères	3 272	855 600	3 251	863 850	0,4	99,2
	Total	889 004	1 024 670	897 137	1 042 858	46,2	79,9
EPA	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	1 444	11 156	1 404	11 370	11,0	14,9
	Culture et Communication	819	13 555	734	13 434	5,2	3,8
	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	82 492	249 191	82 354	251 897	24,6	84,7
	Autres ministères	1 591	124 109	1 588	123 916	1,3	55,5
	Total	86 346	398 011	86 080	400 617	17,7	82,4
Total	975 350	1 422 681	983 217	1 443 475	40,5	80,1	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2016

	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	Intérieur et Outre-mer	Ministères économiques et financiers	Justice	Défense	Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	Autres ministères ⁽²⁾	Total, agents civils
Auvergne - Rhône-Alpes	121 769	15 403	14 965	8 152	4 349	5 166	4 125	3 111	177 040
Bourgogne - Franche-Comté	43 295	5 428	5 353	4 087	1 045	1 988	2 306	1 279	64 781
Bretagne	48 690	5 407	6 017	3 027	8 332	3 308	2 714	1 171	78 666
Centre - Val de Loire	37 709	4 434	4 353	2 696	3 625	1 534	1 347	1 078	56 776
Corse	4 585	1 304	880	579	141	637	233	308	8 667
Grand-Est	84 981	13 381	10 574	7 741	5 073	4 425	2 202	2 300	130 677
Hauts-de-France	101 170	14 643	10 644	8 522	1 146	3 181	1 731	2 147	143 184
Île-de-France	197 149	66 241	41 471	18 630	16 367	11 345	3 541	22 635	377 379
Normandie	51 207	6 229	6 093	3 832	1 732	2 535	1 479	1 281	74 388
Nouvelle-Aquitaine	83 038	12 193	11 720	8 796	6 998	5 203	3 794	2 671	134 413
Occitanie	83 634	13 743	11 630	6 386	2 507	5 116	4 296	2 394	129 706
Pays de la Loire	55 647	4 872	6 889	3 074	1 385	2 067	2 546	2 332	78 812
Provence - Alpes - Côte d'Azur	74 086	15 174	9 681	6 948	9 371	3 683	1 229	2 166	122 338
Total métropole	986 960	178 452	140 270	82 470	62 071	50 188	31 543	44 873	1 576 827
Guadeloupe	8 327	1 219	1 120	800	29	483	188	243	12 409
Martinique	7 803	1 132	1 128	795	212	525	193	209	11 997
Guyane	7 277	984	456	557	194	500	144	144	10 256
La Réunion	18 827	1 552	1 256	1 160	247	505	253	316	24 116
DOM	42 234	4 887	3 960	3 312	682	2 013	778	912	58 778
Total métropole + DOM	1 029 194	183 339	144 230	85 782	62 753	52 201	32 321	45 785	1 635 605

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(2) Les autres ministères regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères et Développement international, Culture et Communication, Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social, Sports et Services du Premier ministre.

1 1.3 Fonction publique de l'État

Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs EPA rattachés au 31 décembre

		2015	2016	Évolution annuelle moyenne entre 2006 et 2016 (en %)	Évolution entre 2015 et 2016 (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	Ministère	3 598	3 612	-1,0	0,4
	EPA	166	175	-14,2	5,4
	Total	3 764	3 787	-2,4	0,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	Ministère	32 314	32 343	-1,9	0,1
	EPA	12 600	12 774	0,1	1,4
	Total	44 914	45 117	-1,4	0,5
Culture et Communication	Ministère	11 200	11 302	-2,2	0,9
	EPA	14 374	14 168	2,1	-1,4
	Total	25 574	25 470	0,0	-0,4
Défense	Ministère	258 906	262 560	-4,6	1,4
	EPA	8 286	8 247	1,1	-0,5
	Total	267 192	270 807	-4,5	1,4
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	Ministères	53 939	52 509	-7,2	-2,7
	EPA	22 593	21 837	6,7	-3,3
	Total	76 532	74 346	-4,9	-2,9
Ministères économiques et financiers	Ministères	146 652	144 322	-2,3	-1,6
	EPA	11 975	12 003	1,5	0,2
	Total	158 627	156 325	-2,1	-1,5
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	Ministère	1 011 288	1 029 249	-2,2	1,8
	EPA	331 683	334 251	7,3	0,8
	Total	1 342 971	1 363 500	-0,7	1,5
Intérieur et Outre-mer	Ministères	285 957	287 169	3,7	0,4
	EPA	2 262	2 657	38,0	17,5
	Total	288 219	289 826	3,8	0,6
Justice ⁽²⁾	Ministère	79 780	85 880	1,5	7,6
	EPA	859	883	-4,2	2,8
	Total	80 639	86 763	1,4	7,6
Services du Premier ministre ⁽³⁾	Ministère	9 579	10 912	2,4	13,9
	EPA	552	538	-10,1	-2,5
	Total	10 131	11 450	1,2	13,0
Ministères sociaux	Ministères	20 461	20 137	-5,6	-1,6
	EPA	79 007	79 164	5,4	0,2
	Total	99 468	99 301	1,9	-0,2
Total	Ministère	1 913 674	1 939 995	-2,0	1,4
	EPA	484 357	486 697	6,1	0,5
	Total	2 398 031	2 426 692	-0,9	1,2
Total métropole + DOM (Hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche)	Ministère	902 386	910 746	-1,8	0,9
	EPA	152 674	152 446	3,9	-0,1
	Total	1 055 060	1 063 192	-1,1	0,8

Source : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(2) La hausse de 7,6 % au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

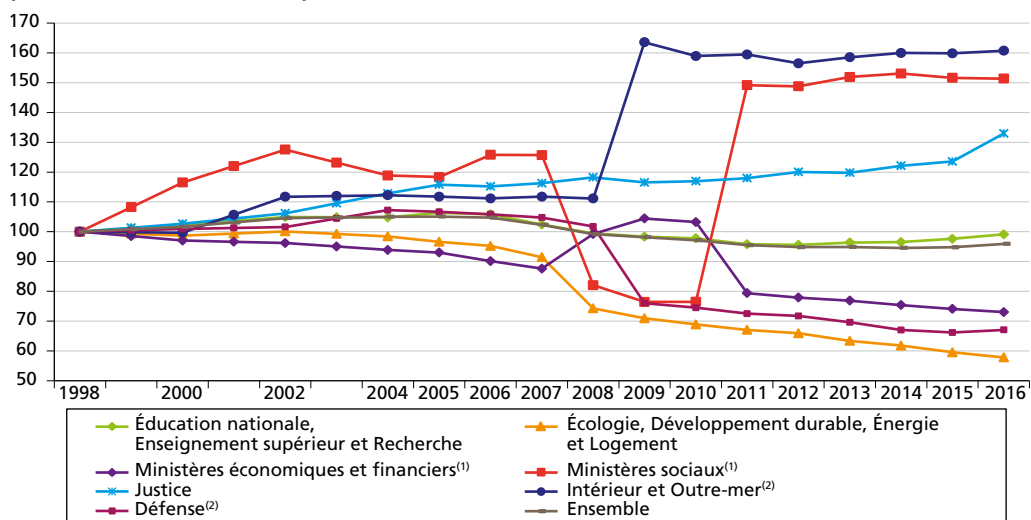
(3) La hausse de 13,0 % dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication. Parmi eux, 700 étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, 250 par le ministère de l'Écologie et 150 par le ministère de l'Agriculture.

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 comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, d'un côté, et de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, de l'autre ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi 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, Énergie et Logement.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2016

[base 100 au 31 décembre 1998]



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, et de l'Économie, Industrie et Numérique;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, emploi 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, Énergie et Logement.

(1) Pôle emploi, sous tutelle des ministères économiques et financiers depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail 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 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut

	2015	2016	Évolution annuelle moyenne 2016/2006 (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)
Fonctionnaires	1 332 699	1 336 949	-2,4	0,3
Contractuels	110 820	126 105	0,0	13,8
Militaires	299 272	304 390	-1,3	1,7
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	170 883	172 551	-1,4	1,0
Total ministères	1 913 674	1 939 995	-2,0	1,4

Source : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètre 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 DGAFP, 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 (EPA) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux EPA 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 payés ». 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 2016 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 DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes plus bas).

Fin 2016, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de disponibilités, d'une part, et de détachements – en partie lié à la deuxième vague de décentralisation – d'autre part, au ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche. En effet, dans ce ministère quasiment un quart des détachements externes sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale.

Au ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie, près d'un tiers des effectifs gérés par le ministère sont en position de mobilité. Il s'agit de plus de la moitié d'agents en « position normale d'activité » (PNA), pour la plupart affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère.

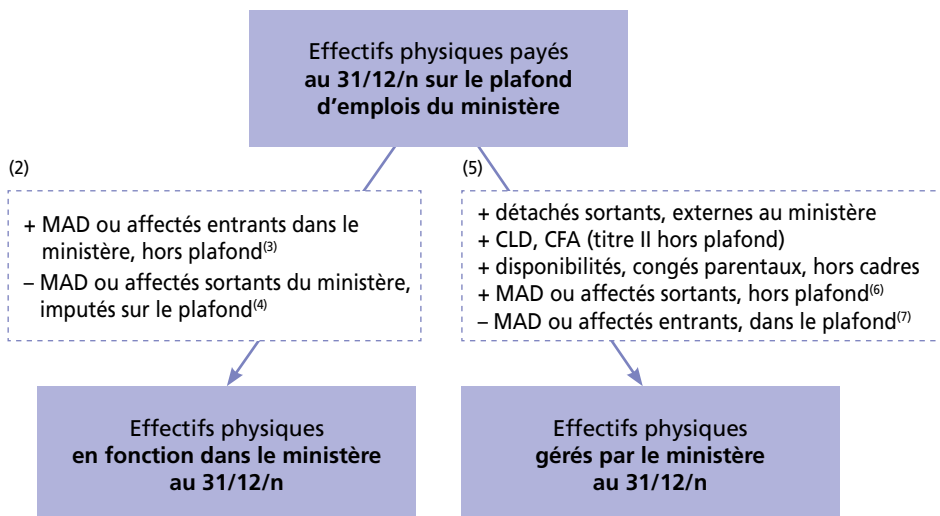
Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère des militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

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'EPA tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'EPA correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'EPA et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

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'emploi 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 4.8 Mobilité et promotion sociale des agents de la fonction publique).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2016 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.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètre 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 ministères au 31 décembre 2016

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 (PNA) du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), hors cadres
Affaires étrangères et Développement international	13 781	13 675	13 495	360	270
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 188 ⁽⁴⁾	31 996	40 858	7 778 ⁽⁵⁾	1 245
Ministères économiques et financiers	148 182	147 649	167 241 ⁽⁶⁾	4 630	2 931
<i>Ministères économiques et financiers</i>	144 359	143 883	163 107	4 475	2 738
<i>Caisse des dépôts et des consignations</i>	3 823	3 766	4 134	155	193
Culture et Communication	11 113	3 550	3 948	913	350
Défense					
<i>Personnels civils</i>	62 096	62 111	62 167	8 406	1 958
<i>Personnels militaires</i>	204 060	216 819	216 895	7 901	758
Écologie, Développement durable et Énergie					
<i>Aviation civile</i>	10 565	10 948	10 948	110	156
<i>Hors Aviation civile</i>	42 961 ⁽⁶⁾	41 718	55 742	16 488	1 852

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS). Traitement DGAFP - Département des études et des statistiques et des systèmes d'information.

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, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

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 effectifs rémunérés 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 (MAD) et affectés sortants (position normale d'activité - PNA) peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Contractuels sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2016.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (Epic).

(6) Contractuels sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

1

Figure 1.4-1 (suite) : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2016

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 (PNA) du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), hors cadres
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 095 995 ⁽⁷⁾	1 095 684	1 218 636	25 998 ⁽⁸⁾	36 787
Intérieur					
<i>Police nationale</i>	146 671	291 698	259 714	688	1 653
<i>Hors Police nationale</i>	132 055 ⁽⁹⁾	129 489	158 007	2 079	1 475
Justice	81 949	82 234	84 552	1 434	1 369
Ministères sociaux					
<i>Affaires sociales, Santé et Droits des femmes</i>	10 533	10 482	11 897	1 384	590
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 702	9 671	10 090	354	236
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAP, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux(*)</i>	2 775	2 759	6 181	197	108
<i>Cour des comptes</i>	1 746	1 747	2 022	211	64
<i>Dila</i>	706	778	706	0	1
<i>Le Cese</i>	149	150	151	6	5
<i>SGDSN⁽¹⁰⁾</i>	987	980	647 ⁽¹¹⁾	2	13
<i>Cnil</i>	207	0	0	1	4
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS). Traitement DGAFP - Département des études et des statistiques et des systèmes d'information.

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, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

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 effectifs rémunérés 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 (MAD) et affectés sortants (position normale d'activité - PNA) peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(7) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(8) Dont notamment 23 968 détachements sortants externes, 697 mises à disposition sortantes, 1 333 affectés en dehors du périmètre de gestion du ministère.

(9) Non compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(10) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

(11) Écart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur le budget SGDSN.

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2016

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 contractuels dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	EPA concernés ⁽⁴⁾
Affaires étrangères et Développement international ⁽⁵⁾	39	44	39	0,0	AEEF, Atout France, AFD, Canal France international, IRD, Institut français
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt ⁽⁶⁾	6 466	6 538	6 478	42,3	ASP, Odeadom, Inao, CNPF, France AgriMer, IFCE, Anses, Infoma
Ministères économiques et financiers	6 233	7 229	6 732	73,6	École des Mines, Institut Mines-Télécom, IRA, ENA, INPI, Agence nationale des fréquences, Business France, FNPCA - Fonds national de promotion et de communication de l'artisanat
Culture et Communication	nd	nd	nd	nd	nd
Défense	6 776	6 786	6 719	48,0	Exhaustif
Écologie, Développement durable et Énergie :					
<i>Aviation civile</i>	923	920	920	22,0	Enac
<i>Hors Aviation civile</i>	nd	nd	nd	nd	
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	240 137	253 264	193 961	39,6	EPN, EPST, EPCSPC ⁽⁷⁾
Justice	239	227	227	13,2	Enap
Intérieur :					
<i>Police nationale</i>	144	936	nd	nd	INPS, ENSP
<i>Hors Police nationale</i>	2 227	2 227	1 746	73,9	Antai, ANTS, Cnaps, Ensosp, Ofii, Ofpra
Ministères sociaux :					
<i>Affaires sociales, Santé et Droits des femmes</i>	6 765	6 758	6 927	14,8	ARS
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	nd	nd	nd		nd
Services du Premier ministre :					
SGDSN ⁽⁸⁾	157	164	140	51,4	IHEDN, INHESJ

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS). Traitement - DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des établissements publics administratifs, agents 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, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

(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 EPA pour lesquels le ministère a répondu.

(5) les résultats présentés pour le ministère des Affaires étrangères ne prennent en compte que les agents gérés par le service en charge du suivi des établissements publics. Ils ne sont pas comparables aux données présentées dans le rapport annuel 2017, mais comparables à ceux des années antérieures.

(6) Le ministère déclare par ailleurs 9 472 agents payés sur le budget de l'ONF, 18 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2016.

(7) Y compris les 101 660 personnels BIATSS des EPSCP, 61 022 fonctionnaires et 40 638 contractuels en fonction dans un de ces établissements au 31 décembre 2016.

(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 2018, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 948 952 ETPT (+0,8 % par rapport à 2017) auxquels s'ajoutent 11 381 ETPT pour les budgets annexes (-0,5 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2018 s'élève donc à 1 960 333 ETPT, soit une augmentation globale de 16 008 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances initiale pour l'année 2017. Cette augmentation s'explique pour 8 677 ETPT par un nombre de créations de postes supérieur à celui des suppressions (11 796 ETPT créés contre 3 119 ETPT supprimés), pour 6 347 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, et pour 984 ETPT par un ajustement technique du plafond. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2018 augmente de 0,5 % après une hausse de 0,9 % en 2017 par rapport à 2016.

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 404 472 emplois dans la LFI 2018, en augmentation de 1,5 % par rapport à 2017.

Le plafond d'autorisation d'emplois ministériels pour 2017 a été relevé à 1 944 683 ETPT en loi de finances rectificative pour tenir compte de l'ajustement nécessaire du plafond d'emplois du ministère de l'Agriculture (+358 ETPT par rapport à la LFI). La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2017 s'établit à 1 911 192 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 33 491 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et la loi de finances rectificative, et en augmentation de 22 773 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2016.

La variation à la hausse des effectifs sur le budget général en ETPT, par rapport à 2016 à périmètre courant, s'explique par :

- les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +12 244 ETPT. Il s'agit, du fait des décalages des dates moyennes des départs et des arrivées des agents, de +11 033 ETPT d'effet sur 2017 des 13 856 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2016 et de +1 211 ETPT des 11 688 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2017 ;
- l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (-7 608 ETPT) en loi de finances initiale ;
- des corrections techniques à hauteur de +6 122 ETPT intégrant l'effet du plan de recrutement d'apprentis dans la fonction publique d'État, puisque les apprentis ne sont pas pris en compte dans la réalisation du schéma d'emplois.

En ETP, l'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017 s'élève à +11 688 ETP à périmètre constant. Cette évolution résulte principalement des mesures prises en faveur du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+9 835 ETP) et des ministères de la Défense, de l'Intérieur et de la Justice (+4 350 ETP).

1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètre 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 Lof, 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'autorisation 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 Lof. Un agent à temps plein présente toute l'année consomme 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'équivalent 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 travaillée sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la Lof qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (EPA, Epic, 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 »).

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

1

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois en 2018

Ministères	Missions	ETPT LFI
Europe et Affaires étrangères		13 530
	Action extérieure de l'État	11 905
	Aide publique au développement	1 625
Solidarités et Santé		9 938
	Solidarité, insertion et égalité des chances	9 938
Agriculture et Alimentation		30 362
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 219
	Enseignement scolaire	15 355
	Recherche et enseignement supérieur	2 788
Culture		11 148
	Culture	11 148
Armées		274 580
	Défense	274 580
Transition écologique et solidaire		40 805
	Écologie, développement et mobilité durables	40 805
Action et Comptes publics		126 536
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	126 536
Économie et Finances		13 137
	Économie	12 018
	Recherche et enseignement supérieur	1 119
Éducation nationale		1 021 721
	Enseignement scolaire	1 021 721
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation		8 016
	Recherche et enseignement supérieur	8 016
Intérieur		287 325
	Administration générale et territoriale de l'État	33 366
	Sécurités	253 959
Justice		84 969
	Justice	84 969
Cohésion des territoires		573
	Cohésion des territoires	573
Outre-mer		5 525
	Outre-mer	5 525
Services du Premier ministre		11 536
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	23
	Conseil et contrôle de l'État	5 946
	Direction de l'action du gouvernement	5 567
Travail		9 251
	Travail et emploi	9 251
Total budget général		1 948 952
	Contrôle et exploitation aériens	10 677
	Publications officielles et information administrative	704
Total budgets annexes		11 381
Total		1 960 333

Source : Loi de finances initiale (LFI) 2018 - Direction du budget.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

1

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2017 et 2018

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2017 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT)	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 2018 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Europe et Affaires étrangères	13 834	-120	-50	-134		13 530
Solidarités et Santé	10 225	-161	-76	-50		9 938
Agriculture et Alimentation	30 530	-32	69	-205		30 362
Culture	11 189	-68	-6	33		11 148
Armées	273 280	305	1 034	-39		274 580
Action et Comptes publics	128 023	-1 584	79	18		126 536
Économie et Finances	13 279	-165	1	22		13 137
Éducation nationale	1 007 579	7 774	4	6 364		1 021 721
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	8 023	0	0	-7		8 016
Transition écologique et solidaire	41 391	-755	-50	219		40 805
Intérieur	285 374	1 916	37	-2		287 325
Justice	83 216	1 685	5	63		84 969
Cohésion des territoires ⁽¹⁾	0	-15	0	588		573
Outre-mer	5 505	20	0	0		5 525
Services du Premier ministre	11 912	96	25	-497		11 536
Travail	9 523	-184	-88	0		9 251
Total budget général	1 932 883	8 712	984	6 373		1 948 952
Contrôle et exploitation aériens	10 679	-1	0	-1		10 677
Publications officielles et information administrative	763	-34	0	-25		704
Total budgets annexes	11 442	-35	0	-26		11 381
Total	1 944 325	8 677	984	6 347		1 960 333

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2017 et 2018, Direction du budget.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Le nouveau ministère de la cohésion des territoires reçoit les 597 emplois de la mission politique des territoires, sous tutelle des Services du Premier ministre en 2017.

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

1

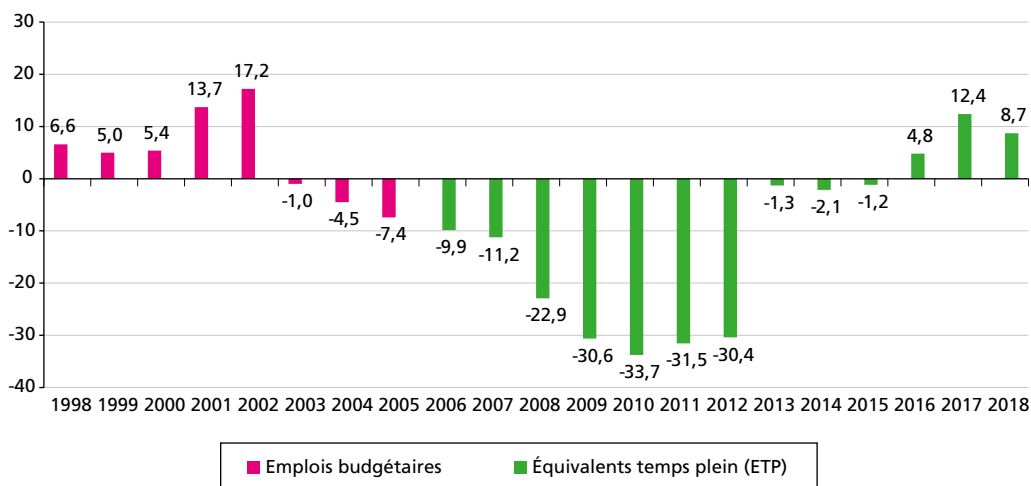
Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois

Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2016	2017	2018	Évolution 2018/2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1 889	1 908	1 933	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	3,3	7,9	9,4	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	1,5	4,6	-0,7	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	3,1	8,2	6,4	-150
Impact de la décentralisation	-1,1	-0,8		-126
Ajustement technique du plafond	12,0	4,9	1,0	-
Plafond d'emplois de l'année	1 908	1 933	1 949	-389

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 depuis 1998 (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 : 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.

1

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Tableau 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère

Ministères	Consommation d'ETPT en 2016	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2017 (a)	Transferts en cours de gestion 2017 (b)	Consommation des emplois 2017 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2017 et plafond LFI 2017 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et Développement international	13 791	13 834	0	13 628	-206
Affaires sociales et Santé	10 137	10 225	31	10 070	-186
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	31 008	30 530	4	30 844	310
Culture et Communication	10 854	11 189	-14	10 934	-241
Défense	265 749	273 280	-4	267 263	-6 013
Économie et Finances	139 902	141 302	41	138 329	-3 014
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	981 626	1 015 602	13	997 848	-17 767
Environnement, Énergie et Mer	42 257	29 103	12 955	41 088	-970
Intérieur	276 262	285 374	-520	281 918	-2 936
Justice	79 824	83 216	42	82 204	-1 054
Logement et Habitat durable	0	12 288	-12 288	0	0
Outre-mer	5 301	5 505	0	5 477	-28
Services du Premier ministre	10 969	11 912	-273	11 269	-370
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	9 538	9 523	12	9 233	-302
Total budget général	1 877 218	1 932 883	-1	1 900 105	-32 777
Contrôle et exploitation aériens	10 498	10 679	0	10 434	-245
Publications officielles et information administrative	703	763	0	653	-110
Total budgets annexes	11 201	11 442	0	11 087	-355
Total	1 888 419	1 944 325	-1	1 911 192	-33 132

Source : Loi de règlement pour 2017 - Direction du budget.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Lecture : La consommation des emplois en 2017 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2017 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion.

Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre

	2015	2016				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1 395 253	1 382 167	62,3	79,1	17,0	3,9
EPA locaux	494 057	503 653	58,5	74,8	24,2	1,0
Total fonction publique territoriale	1 889 310	1 885 820	61,3	77,9	18,9	3,2
Assistants maternels et familiaux ⁽³⁾	49 320	48 138	93,7	0,0	0,0	100,0
FPT, hors assistants maternels et familiaux	1 839 990	1 837 682	60,4	80,0	19,4	0,6
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	32 952	32 367	67,6	39,0	56,5	4,5
EPA locaux	14 169	14 106	61,4	35,5	64,0	0,5
Total	47 121	46 473	65,7	38,0	58,7	3,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Le nombre d'assistants maternels et familiaux en 2015 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction dans le programme de construction de ce tableau a conduit à en repérer 3 200 de plus.

Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre

	2015	2016				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1 268 451	1 255 742	60,7	82,2	14,1	3,8
EPA locaux	444 611	453 823	56,2	77,9	21,1	1,0
Total fonction publique territoriale	1 713 062	1 709 566	59,5	81,0	16,0	3,1
Assistants maternels et familiaux ⁽³⁾	43 592	42 518	94,1	0,0	0,0	100,0
FPT, hors assistants maternels et familiaux	1 669 470	1 667 048	58,6	83,1	16,4	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Le nombre d'assistants maternels et familiaux en 2015 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction dans le programme de construction de ce tableau a conduit à en repérer 2 700 de plus en ETP.

1.5 Fonction publique territoriale


Figure 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

		2015 ⁽¹⁾	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2016 (en %)
Communes ⁽²⁾	Fonctionnaires	804 017	795 289	-1,1	79
	Contractuels	200 598	199 689	-0,5	20
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	17 241	16 536	-4,1	2
	Total	1 021 856	1 011 514	-1,0	100
Départements ⁽⁴⁾	Fonctionnaires	227 055	221 589	-2,4	78
	Contractuels	26 991	26 126	-3,2	9
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	37 466	36 608	-2,3	13
	Total	291 512	284 323	-2,5	100
Régions ⁽⁴⁾	Fonctionnaires	72 464	75 805	4,6	88
	Contractuels	8 762	9 169	4,6	11
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	659	1 356	105,8	2
	Total	81 885	86 330	5,4	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires	1 103 536	1 092 683	-1,0	79
	Contractuels	236 351	234 984	-0,6	17
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	55 366	54 500	-1,6	4
	Total	1 395 253	1 382 167	-0,9	100
Établissements communaux ⁽²⁾	Fonctionnaires	86 871	85 760	-1,3	67
	Contractuels	41 798	40 978	-2,0	32
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	2 156	1 885	-12,6	1
	Total	130 825	128 623	-1,7	100
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	Fonctionnaires	219 289	228 668	4,3	76
	Contractuels	65 453	67 909	3,8	23
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	3 282	3 193	-2,7	1
	Total	288 024	299 770	4,1	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires	58 638	58 170	-0,8	87
	Contractuels	8 250	8 530	3,4	13
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	139	138	-0,7	0
	Total	67 027	66 838	-0,3	100
Autres EPA locaux	Fonctionnaires	4 005	3 984	-0,5	47
	Contractuels	4 140	4 405	6,4	52
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	36	33	-8,3	0
	Total	8 181	8 422	2,9	100
Total EPA locaux	Fonctionnaires	368 803	376 582	2,1	75
	Contractuels	119 641	121 822	1,8	24
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	5 613	5 249	-6,5	1
	Total	494 057	503 653	1,9	100
Total FPT	Fonctionnaires	1 472 339	1 469 265	-0,2	78
	Contractuels	355 992	356 806	0,2	19
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	60 979	59 749	-2,0	3
	Total	1 889 310	1 885 820	-0,2	100
Total secteur communal	Fonctionnaires	1 114 182	1 113 701	0,0	77
	Contractuels	311 989	312 981	0,3	22
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	22 715	21 647	-4,7	1
	Total	1 448 886	1 448 329	0,0	100

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) La répartition des effectifs en 2015 est une version révisée de la répartition publiée dans la précédente version du rapport annuel. Les 8 900 agents de la métropole de Lyon, créée le 1^{er} janvier 2015, étaient alors classés avec les agents des départements. Ils sont dorénavant classés avec ceux des établissements intercommunaux.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(4) Les évolutions dans les départements et les régions sont en partie dues à la création des collectivités uniques de Guyane et de Martinique issues de la fusion des départements et des régions. Leurs effectifs sont entièrement comptabilisés avec ceux des régions.

Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

		ETP en 2015 ⁽¹⁾	ETP en 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2016 (en %)
Communes ⁽²⁾	Fonctionnaires	756 213	746 454	-1,3	82
	Contractuels	144 448	144 816	0,3	16
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	14 086	13 595	-3,5	2
	Total	914 747	904 865	-1,1	100
Départements ⁽⁴⁾	Fonctionnaires	217 606	212 042	-2,6	79
	Contractuels	24 448	23 824	-2,6	9
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	33 150	32 314	-2,5	12
	Total	275 203	268 180	-2,6	100
Régions ⁽⁴⁾	Fonctionnaires	70 116	73 352	4,6	89
	Contractuels	7 862	8 187	4,1	10
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	523	1 158	121,4	1
	Total	78 501	82 697	5,3	100
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires	1 043 935	1 031 847	-1,2	82
	Contractuels	176 757	176 827	0,0	14
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	47 759	47 067	-1,4	4
	Total	1 268 451	1 255 742	-1,0	100
Établissements communaux ⁽²⁾	Fonctionnaires	79 471	78 395	-1,4	71
	Contractuels	31 618	31 206	-1,3	28
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	1 829	1 587	-13,2	1
	Total	112 917	111 187	-1,5	100
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	Fonctionnaires	205 392	213 972	4,2	79
	Contractuels	52 043	54 573	4,9	20
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	2 771	2 689	-3,0	1
	Total	260 206	271 234	4,2	100
Établissement départementaux	Fonctionnaires	57 781	57 286	-0,9	90
	Contractuels	6 289	6 498	3,3	10
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	118	118	0,0	0
	Total	64 188	63 903	-0,4	100
Autres EPA locaux	Fonctionnaires	3 810	3 781	-0,8	50
	Contractuels	3 459	3 688	6,6	49
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	31	30	-3,2	0
	Total	7 300	7 499	2,7	100
Total EPA locaux	Fonctionnaires	346 454	353 434	2,0	78
	Contractuels	93 409	95 966	2,7	21
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	4 749	4 424	-6,8	1
	Total	444 611	453 823	2,1	100
Total FPT	Fonctionnaires	1 390 388	1 385 282	-0,4	81
	Contractuels	270 166	272 793	1,0	16
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	52 508	51 491	-1,9	3
	Total	1 713 062	1 709 566	-0,2	100
Total secteur communal	Fonctionnaires	1 044 886	1 042 602	-0,2	81
	Contractuels	231 568	234 283	1,2	18
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	18 717	17 901	-4,4	1
	Total	1 295 170	1 294 786	0,0	100

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) La répartition des effectifs en 2015 est une version révisée de la répartition publiée dans la précédente version du rapport annuel. Les 8 500 agents en ETP de la métropole de Lyon, créée le 1^{er} janvier 2015, étaient alors classés avec les agents des départements. Ils sont dorénavant classés avec ceux des établissements intercommunaux.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(4) Les évolutions dans les départements et les régions sont en partie dues à la création des collectivités uniques de Guyane et de Martinique issues de la fusion des départements et des régions. Leurs effectifs, sont entièrement comptabilisés avec ceux des régions.

1 1.5 Fonction publique territoriale

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre

	2015 ⁽¹⁾	2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Organismes communaux⁽²⁾	1 152 681	1 140 137	-1,1
Communes, dont :	1 021 856	1 011 514	-1,0
Communes de moins de 1 000 habitants	111 147	107 741	
Communes de 1 000 habitants à 1 999 habitants	58 371	58 491	
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	63 378	63 457	
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	50 288	50 112	
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	117 601	117 037	
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	127 628	126 668	
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	198 261	195 882	
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	85 139	83 908	
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	31 659	32 323	
Communes de 100 000 habitants et plus	178 384	175 895	
Établissements communaux (CCAS, CDE ...)⁽²⁾	130 825	128 623	-1,7
Organismes intercommunaux⁽²⁾	288 024	299 770	4,1
EPCI à fiscalité propre, dont :	221 657	233 175	5,2
Communautés urbaines	10 708	7 988	
Communautés de communes	82 965	83 591	
Communauté d'agglomération	83 931	78 674	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN) ⁽³⁾	1 558	,	
Métropole	42 495	62 922	
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	66 367	66 595	0,3
Organismes départementaux	358 539	351 161	-2,1
Départements	291 512	284 323	-2,5
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	53 308	52 617	-1,3
Autres établissements départementaux	13 719	14 221	3,7
Régions	81 885	86 330	5,4
Autres EPA locaux (OPHLM, CCM, régies,...)	8 181	8 422	2,9
Total FPT	1 889 310	1 885 820	-0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) La répartition des effectifs en 2015 est une version révisée de la répartition publiée dans la précédente version du rapport annuel. Les 8 900 agents de la métropole de Lyon, créée le 1^{er} janvier 2015, étaient alors classés avec les agents des départements. Ils sont dorénavant classés avec ceux des organismes intercommunaux et plus particulièrement avec ceux des métropoles.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) La loi NOTRe du 7 août 2015 supprime la catégorie des « syndicats d'agglomération nouvelle » (SAN) à compter du 1^{er} janvier 2017 mais les derniers ont été dissous dès le 1^{er} janvier 2016. Les SAN exerçaient les compétences déterminées par la loi en lieu et place des communes (art. L5333-1 et suivants du code général des collectivités territoriales). Au 31 décembre 2015, on ne comptait plus d'agents que dans deux SAN : Ouest Provence qui a intégré la métropole Aix-Marseille-Provence et Val d'Europe devenu la communauté d'agglomération Val d'Europe agglomération.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre

	2015	2016				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Médecins ⁽²⁾	116 824	117 414	52,6	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	909 702	910 099	80,3	81,4	18,4	0,2
Total hôpitaux	1 026 526	1 027 513	77,1	72,1	16,3	11,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	97 350	99 611	87,4	68,8	29,8	1,4
Autres établissements médico-sociaux	39 402	40 566	67,7	58,6	38,6	2,8
Total fonction publique hospitalière	1 163 278	1 167 690	77,7	71,3	18,2	10,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPH, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre

	2015	2016				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Médecins ⁽²⁾	100 614	101 523	53,2	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	853 689	854 252	79,7	81,8	18,0	0,2
Total hôpitaux	954 302	955 776	76,9	73,1	16,1	10,8
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	89 668	91 734	87,2	70,6	28,5	1,0
Autres établissements médico-sociaux	34 180	35 119	69,7	64,6	32,9	2,5
Total fonction publique hospitalière	1 078 151	1 082 630	77,5	72,6	17,7	9,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPH, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis.

(2) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

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
- Emploi des femmes et égalité professionnelle 2.4
- Âges 2.5
- Travailleurs handicapés 2.6
- Temps partiel 2.7
- Niveaux de diplôme 2.8
- Les nouveaux apprentis 2.9

Présentation

À 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.

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 Fichier général de l'État (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 (fonctionnaires selon leur catégorie hiérarchie, voire selon leur corps/grade, contractuels). 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 femmes et les hommes, 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 des trois fonctions publiques (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.

À partir de l'édition 2018 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique sont introduits des résultats spécifiques sur le recrutement d'apprentis dans la fonction publique. Lors de la conférence sociale de juillet 2014, le président de la République avait souhaité renforcer l'ouverture de la fonction publique à l'apprentissage et lui donner une nouvelle impulsion, notamment pour atteindre dans la fonction publique de l'État 4 000 apprentis en 2015 et 10 000 dès 2016.

La connaissance de l'emploi des apprentis est disponible à partir de Siasp, la base de données Ari@ne apporte des éléments issus des contrats d'apprentissage enregistrés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution.

Le décompte des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires) s'appuie sur la seule base de données issue d'Ari@ne. Le nombre total de contrats est donc redressé pour tenir compte d'une légère incomplétude de la base Ari@ne par rapport aux remontées mensuelles des Direccte selon la même méthode que celle appliquée par la Dares et dans les mêmes proportions.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques est reproduit 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

2.1 Statuts et situations d'emploi

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein [ETP] et équivalent temps plein annualisé [EQTP] par statut des agents dans les trois versants de la fonction publique

		Au 31 décembre 2016			Évolution 2016/2015 (en %)		
		Effectifs physiques	ETP	EQTP annualisé ⁽¹⁾	Au 31 décembre 2016		EQTP annualisé ⁽¹⁾
					Effectifs physiques	ETP	
FPE	Fonctionnaires	1 545 827	1 504 475	1 504 641	0,2	0,2	0,2
	Contractuels	397 125	333 038	343 365	4,8	3,7	2,1
	Militaires et militaires volontaires	305 410	296 539	297 629	1,7	0,6	2,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	178 330	167 098	165 321	1,1	0,9	0,9
	<i>dont enseignants et professeurs documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	143 027	133 473	132 797	0,6	0,5	0,4
	<i>dont ouvriers d'État</i>	25 230	25 187	26 015	-8,8	-8,8	-8,4
	<i>dont apprentis⁽³⁾</i>	6 992	6 496	4 429	90,9	92,5	251,4
Total	2 426 692	2 301 150	2 310 956	1,2	0,8	0,8	
FPT	Fonctionnaires ⁽⁴⁾	1 469 265	1 385 282	1 395 935	-0,2	-0,4	-0,3
	Contractuels ⁽⁴⁾	356 806	272 793	312 917	0,2	1,0	-0,8
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	59 749	51 491	52 976	-2,0	-1,9	-2,6
	<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	48 138	42 518	43 701	-2,4	-2,5	-2,5
	<i>dont apprentis</i>	9 204	6 739	6 973	-1,4	-0,1	-4,1
Total	1 885 820	1 709 566	1 761 828	-0,2	-0,2	-0,5	
FPH	Fonctionnaires	832 938	785 803	787 455	-0,4	-0,5	-0,4
	Contractuels	212 640	191 652	185 559	3,6	4,1	3,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	122 112	105 175	115 231	0,4	0,8	2,1
	<i>dont médecins</i>	119 257	102 660	112 620	0,5	0,9	2,2
	<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 243	2 005	2 127	-4,6	-3,8	-3,5
<i>dont apprentis</i>	611	509	483	0,7	1,1	-3,4	
Total	1 167 690	1 082 630	1 088 244	0,4	0,4	0,4	
Total	Fonctionnaires ⁽⁴⁾	3 848 030	3 675 560	3 688 031	-0,1	-0,2	-0,1
	Contractuels ⁽⁴⁾	966 571	797 483	841 841	2,8	2,9	1,2
	Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	305 410	296 539	297 629	1,7	0,6	2,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	360 191	323 764	333 528	0,3	0,4	0,7
	Total	5 480 202	5 093 345	5 161 028	0,5	0,4	0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) EQTP annualisé : équivalent temps plein annualisé calculé 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) Dans la FPE, le nombre d'apprentis croît très fortement en raison du plan de relance de l'apprentissage et de la création du statut d'étudiant apprenti professeur en remplacement de celui d'emploi d'avenir professeur.

(4) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre

Ministères	2015		2016								Évolution 2016/2015 (en %)			
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée				Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	2 886	2 836	885	877	504	497	1 440	1 406	66	65	2 895	2 844	0,3	0,3
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	23 823	23 054	12 900	12 598	6 988	6 702	3 103	2 945	.	.	22 991	22 245	-3,5	-3,5
Culture et Communication	9 644	9 431	3 972	3 917	2 144	2 084	3 634	3 537	25	21	9 775	9 558	1,4	1,3
Défense	34 637	33 774	6 827	6 748	10 967	10 729	17 265	16 734	20	20	35 079	34 230	1,3	1,3
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	47 203	46 021	16 712	16 454	15 876	15 433	14 153	13 692	21	16	46 762	45 595	-0,9	-0,9
Ministères économiques et financiers	140 408	135 126	43 751	42 765	57 086	54 844	37 024	35 105	110	100	137 971	132 813	-1,7	-1,7
<i>Finances et Comptes publics</i>	134 605	129 483	39 945	39 052	55 481	53 296	36 640	34 737	105	95	132 171	127 180	-1,8	-1,8
<i>Économie, Industrie et Numérique</i>	5 803	5 643	3 806	3 713	1 605	1 548	s	s	s	s	5 800	5 633	-0,1	-0,2
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	807 944	784 814	759 171	738 344	22 315	21 450	30 698	29 422	303	137	812 487	789 352	0,6	0,6
Intérieur et Outre-mer	166 901	164 538	18 764	18 591	114 799	113 896	34 294	33 004	40	36	167 897	165 526	0,6	0,6
<i>dont Police</i>	127 619	126 540	12 361	12 290	103 170	102 611	14 069	13 658	11	9	129 611	128 569	1,6	1,6
Justice	73 439	71 561	16 108	15 800	19 054	18 328	39 446	38 539	18	18	74 626	72 685	1,6	1,6
Services du Premier ministre ⁽²⁾	7 259	7 119	4 384	4 324	1 820	1 780	s	s	s	s	8 347	8 171	15,0	14,8
Ministères sociaux	18 555	17 972	8 742	8 587	4 789	4 606	4 567	4 342	21	21	18 119	17 556	-2,3	-2,3
<i>Affaires sociales</i>	9 317	9 067	5 219	5 143	1 765	1 699	2 109	2 012	14	14	9 107	8 868	-2,3	-2,2
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 238	8 905	3 523	3 443	3 024	2 908	2 458	2 330	7	7	9 012	8 688	-2,4	-2,4
Total hors enseignants ⁽³⁾	620 162	603 644	178 053	174 650	253 728	247 905	187 765	180 789	626	434	620 172	603 778	0,0	0,0
Total	1 332 699	1 296 246	892 216	869 003	256 342	250 349	187 765	180 789	626	434	1 336 949	1 300 575	0,3	0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

(2) La hausse du nombre de fonctionnaires dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication.

(3) 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, du Développement durable, des Transports et du Logement.

s : soumis au secret statistique.

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.1 Statuts et situations d'emploi

Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre

Ministères	2015		2016										Évolution 2016/2015 (en %)	
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total			
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	576	545	107	105	31	31	19	19	415	391	572	546	-0,7	0,2
Agriculture, Alimentation et Forêt	3 696	3 112	1 515	1 235	658	541	370	163	1 984	1 863	4 527	3 802	22,5	22,2
Culture et Communication	1 529	1 350	859	724	11	11	41	27	569	526	1 480	1 288	-3,2	-4,6
Défense	7 221	6 847	6 046	5 795	884	777	570	543	78	72	7 578	7 187	4,9	5,0
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	2 614	2 416	580	550	10	10	437	374	1 415	1 321	2 442	2 255	-6,6	-6,7
Ministères économiques et financiers	5 642	4 566	2 117	2 051	287	270	2 785	1 994	389	288	5 642	4 566	0,0	0,0
<i>Finances et Comptes publics</i>	4 691	3 771	1 580	1 520	225	210	2 607	1 893	275	213	4 687	3 835	-0,1	1,7
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	951	795	537	531	62	61	178	101	114	75	891	768	-6,3	-3,4
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	64 751	51 524	33 770	29 959	6 347	5 817	33 957	21 987	1 351	1 061	75 425	58 824	16,5	14,2
Intérieur et Outre-mer	14 645	13 238	1 352	1 188	1 164	813	8 602	8 112	2 165	2 025	13 283	12 137	-9,3	-8,3
<i>dont Police</i>	11 946	10 656	536	405	955	604	7 917	7 457	767	686	10 175	9 152	-14,8	-14,1
Justice ⁽²⁾	6 130	4 765	1 941	1 691	5 048	2 758	3 620	3 134	307	281	10 916	7 864	78,1	65,0
Services du Premier ministre	2 237	2 066	1 186	1 163	671	591	298	233	301	295	2 456	2 282	9,8	10,5
Ministères sociaux	1 779	1 662	1 264	1 213	207	199	305	269	72	61	1 848	1 742	3,9	4,9
<i>Affaires sociales</i>	1 110	1 023	782	742	171	165	155	130	64	53	1 172	1 090	5,6	6,5
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	669	638	482	471	36	35	150	139	8	8	676	652	1,0	2,2
Total hors enseignants⁽³⁾	76 152	61 189	17 795	16 513	10 569	7 258	51 004	36 855	9 046	8 183	88 414	68 808	16,1	12,5
Total	110 820	92 089	50 737	45 675	15 318	11 817	51 004	36 855	9 046	8 183	126 105	102 531	13,8	11,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, contractuels des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Hors agents en poste à l'étranger

(2) L'augmentation du nombre de contractuels au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(3) 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, du Développement durable, des Transports et du Logement.

Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée (en %)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)					
Fonctionnaires	66,0	19,1	14,9	0,1	1 545 827
Contractuels	33,2	30,5	30,0	6,2	397 125
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	81,2	4,2	14,6	0,0	178 330
Total agents civils	61,2	20,0	17,7	1,2	2 121 282
<i>dont enseignants</i>	99,2	0,9	.	.	983 197
<i>dont non-enseignants</i>	28,4	36,5	32,9	2,3	1 138 085
Militaires et militaires volontaires	12,4	53,5	34,1	0,0	305 410
Total FPE	55,0	24,2	19,7	1,1	2 426 692
Fonction publique territoriale					
Fonctionnaires ⁽²⁾	9,4	15,0	75,6	0,1	1 469 265
Contractuels ⁽²⁾	12,0	15,2	69,4	3,4	356 806
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	3,9	0,0	96,1	.	59 749
Total FPT	9,7	14,6	75,1	0,7	1 885 820
Fonction publique hospitalière					
Fonctionnaires	26,2	22,4	51,4	0,0	832 938
Contractuels	21,9	17,1	61,1	0,0	212 640
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	97,7	0,0	2,3	.	122 112
Total FPH	32,9	19,1	48,0	0,0	1 167 690
Ensemble de la fonction publique					
Fonctionnaires ⁽²⁾	35,8	18,2	46,0	0,1	3 848 030
Contractuels ⁽²⁾	22,9	21,9	51,4	3,8	966 571
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	74,0	2,1	24,0	0,0	360 191
Total agents civils	36,0	17,8	45,4	0,8	5 174 792
<i>dont enseignants</i>	99,2	0,9	.	.	983 197
<i>dont non-enseignants</i>	21,2	21,8	56,1	0,9	4 191 595
Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	12,4	53,5	34,1	0,0	305 410
Total	34,7	19,8	44,8	0,7	5 480 202

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

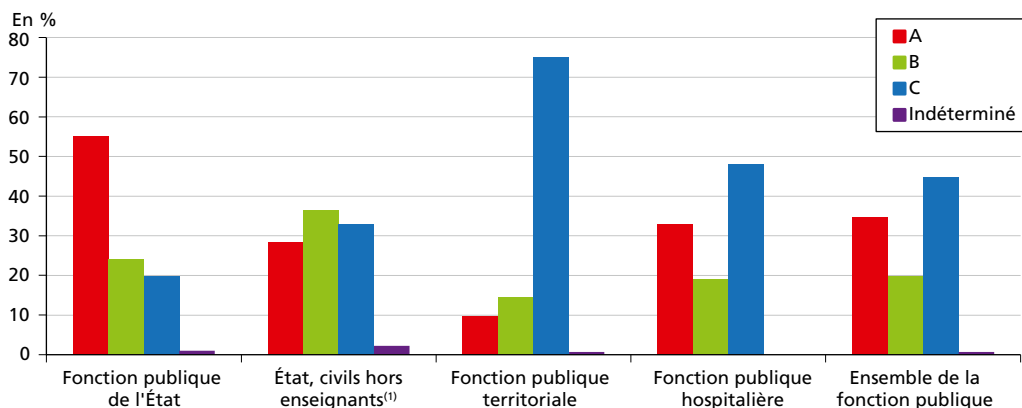
Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation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

Lecture : 66,0 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(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 sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 1 900 marins-pompiers de Marseille).

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Figure 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 2016

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	812 377	52,6	71,5	11,3
	<i>dont catégorie A⁽¹⁾</i>	812 125	52,6	71,5	11,3
	<i>dont catégorie B</i>	177	71,8	76,8	17,0
	Professions Intermédiaires	906 076	66,7	70,0	16,9
	<i>dont catégorie A⁽¹⁾</i>	517 927	76,7	85,0	6,8
	<i>dont catégorie B</i>	385 975	53,5	50,4	30,5
	<i>dont catégorie C</i>	2 105	3,0	2,6	18,1
	Employés, ouvriers	705 992	43,7	46,9	21,2
	<i>dont catégorie A</i>	5 361	46,8	6,0	93,6
	<i>dont catégorie B</i>	200 198	19,3	49,9	1,8
	<i>dont catégorie C</i>	476 978	53,3	48,1	24,9
Indéterminée	2 247	55,5	0,3	99,7	
Total FPE	2 426 692	55,3	63,7	16,4	
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 554	56,5	73,9	24,6
	<i>dont catégorie A</i>	153 328	56,5	74,0	24,4
	Professions intermédiaires	302 236	66,3	80,5	19,5
	<i>dont catégorie A</i>	28 870	91,0	82,7	17,3
	<i>dont catégorie B</i>	273 359	63,6	80,3	19,7
	Employés, ouvriers	1 406 093	60,7	79,1	17,5
	<i>dont catégorie B</i>	966	5,2	100,0	0,0
	<i>dont catégorie C</i>	1 404 942	60,8	79,0	17,5
Indéterminée	23 300	59,3	3,7	56,9	
Total FPT	1 885 820	61,3	77,9	18,9	
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	152 218	56,2	11,2	10,5
	<i>dont catégorie A</i>	152 218	56,2	11,2	10,5
	Professions intermédiaires	456 617	84,1	85,1	14,9
	<i>dont catégorie A</i>	232 019	86,0	86,9	13,1
	<i>dont catégorie B</i>	222 730	82,4	83,7	16,3
	<i>dont catégorie C</i>	1 868	51,9	28,7	71,3
	Employés, ouvriers	558 203	78,3	76,6	23,0
	<i>dont catégorie C</i>	558 172	78,3	76,6	23,0
Indéterminée	652	62,7	2,5	7,1	
Total FPH	1 167 690	77,7	71,3	18,2	
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 118 149	53,6	63,6	13,0
	Professions intermédiaires	1 664 929	71,4	76,1	16,8
	Employés, ouvriers	2 670 288	59,9	70,0	19,7
	Indéterminée	26 199	59,0	3,4	59,3
	Total	5 480 202	62,1	70,2	17,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(*) Voir définitions.

(1) En 2016, les professeurs contractuels sont classés en profession intermédiaire contrairement au classement enregistré les années précédentes.

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)(*) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

	Situation au 31 décembre 2016		Situation au 31 décembre 2015		Évolution 2016/2015	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	458 329	56,5	455 038	56,3	0,7	0,18
Cadres de catégorie A+	27 038	44,9	26 609	44,0	1,6	0,92
Encadrement et direction	9 846	32,3	9 827	31,6	0,2	0,61
Inspection, contrôle et expertise	12 049	58,3	11 662	57,4	3,3	0,96
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 143	37,8	5 120	37,3	0,4	0,53
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	431 053	57,2	428 124	57,1	0,7	0,14
Attachés et inspecteurs	52 407	56,7	52 088	56,2	0,6	0,55
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 579	55,8	9 437	54,8	1,5	1,04
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁾	17 545	30,1	17 152	29,8	2,3	0,26
Professeurs certifiés et agrégés	302 339	60,1	300 967	60,0	0,5	0,07
Autres enseignants de catégorie A	3 456	50,6	3 424	49,5	0,9	1,14
Police (commandants)	4 906	17,3	4 506	16,5	8,9	0,73
Autres cadres de catégorie A ⁽²⁾	50 400	54,4	49 987	53,9	0,8	0,50
Cadres de catégorie B	175	76,0	224	74,1	-21,9	1,89
PCS de professions intermédiaires dont :	590 519	73,5	587 521	73,1	0,5	0,40
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	434 044	77,4	431 109	76,9	0,7	0,54
Professeurs des écoles	342 126	83,1	338 013	82,7	1,2	0,40
Professeurs de lycée professionnel	60 665	50,3	60 800	50,1	-0,2	0,19
Professeurs de collège d'enseignement général	1 428	56,9	1 769	56,6	-19,3	0,22
Autres professions intermédiaires de catégorie A, enseignants	1 148	46,5	1 288	45,7	-10,9	0,79
Police (capitaine et lieutenant)	4 539	30,2	5 106	29,6	-11,1	0,59
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 138	76,7	24 133	76,1	0,0	0,60

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Voir définitions.

(1) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(2) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

.../...

Figure 2.3-2 (suite et fin) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)[*] et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

	Situation au 31 décembre 2016		Situation au 31 décembre 2015		Évolution 2016/2015	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	156 395	62,4	156 336	62,5	0,0	-0,04
Greffiers	9 487	87,9	9 586	87,9	-1,0	-0,02
Instituteurs	2 484	78,5	3 115	78,0	-20,3	0,59
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	125 762	60,9	125 387	60,9	0,3	-0,02
<i>dont secrétaires administratifs</i>	30 111	75,7	29 552	75,6	1,9	0,05
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 018	31,7	1 012	30,7	0,6	1,00
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 644	59,1	17 236	58,6	2,4	0,51
PCS employés et ouvriers dont :	288 101	48,0	290 140	48,6	-0,7	-0,60
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	99 772	19,9	97 953	19,3	1,9	0,56
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	99 748	19,9	97 928	19,3	1,9	0,56
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	44 614	17,2	44 269	16,7	0,8	0,51
<i>dont gardiens de la paix</i>	55 134	22,0	53 659	21,4	2,7	0,55
Autres employés, ouvriers de catégorie B	24	70,8	25	64,0	-4,0	6,83
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	187 748	62,9	191 605	63,6	-2,0	-0,64
Adjoints administratifs et adjoints techniques	155 927	70,4	159 958	70,9	-2,5	-0,50
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	26 002	20,1	25 609	20,1	1,5	0,08
Autres employés, ouvriers de catégorie C	5 819	53,5	6 038	53,5	-3,6	-0,03
Total	1 336 949	62,2	1 332 699	62,0	0,3	0,14

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Voir définitions.

Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2016

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	419 936	24,3	17,6	15,0
Animation	124 992	4,6	16,3	46,4
Culturelle	79 907	3,8	6,9	30,9
Incendie-Secours	39 437	2,7	0,1	0,9
Medico-sociale	91 660	4,7	6,3	24,7
Medico-technique	2 762	0,1	0,2	31,6
Sécurité	23 390	1,5	0,3	5,1
Sociale	169 157	9,0	10,2	21,6
Sportive	19 034	1,0	1,4	26,6
Technique	833 738	48,1	35,6	15,2
Hors filières et indéterminée ⁽²⁾	22 135	0,3	5,0	80,0
Total⁽¹⁾	1 826 148	100,0	100,0	19,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : 24,3 % des fonctionnaires et 17,6 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 15,0 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des 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.

Figure 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 2016

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	111 795	10,6	11,1	21,1
Médico-technique ⁽²⁾	44 602	4,4	3,6	17,3
Socio-éducative	26 818	2,4	3,1	24,5
Soignante	733 212	71,8	63,6	18,4
Technique-ouvrière ⁽²⁾	120 820	10,7	14,8	26,0
Hors filières ⁽¹⁾ et indéterminée	11 186	0,0	3,8	73,0
Total	1 048 433	100,0	100,0	20,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : 10,6 % des fonctionnaires et 11,1 % des agents contractuels de la FPH travaillent dans la filière administrative. 21,1 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

(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 CAT, les formateurs occasionnels et les apprentis.

(2) Les « Technicien hospitalier » et « Technicien supérieur hospitalier » de 1^{ère} et 2^{ème} classe » étaient classés à tort dans la filière « médico-technique » dans les éditions antérieures du rapport annuel. Ils ont été reclassés (14 000 emplois) dans la filière « Technique et ouvrière ». Les données corrigées sur le passé sont consultables sur la série longue publiée sur Internet.

Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016
[en %]

		A	dont A+	B	C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,2	44,9	34,6	48,7	60,0	55,1
	EPA	44,7	37,1	64,1	67,3	54,1	56,0
	Total FPE	62,0	39,1	41,8	53,1	56,3	55,3
FPT	Communes	60,8	58,2	59,5	61,2	67,4	61,0
	Départements	72,2	67,9	76,9	63,3	72,0	68,0
	Régions	59,1	38,2	63,1	57,8	59,9	58,3
	Total collectivités territoriales	64,7	61,6	65,8	61,3	67,7	62,3
	Établissements communaux	84,4	51,2	84,7	88,7	90,5	88,0
	Établissements intercommunaux	54,3	31,7	56,0	51,8	55,3	53,0
	Établissements départementaux	36,8	47,5	37,2	23,3	57,3	27,4
	Autres EPA locaux	48,0	29,4	51,7	56,8	53,6	52,7
	Total EPA	56,7	37,9	57,4	59,0	65,0	58,5
	Total FPT	61,9	55,0	63,4	60,7	67,0	61,3
<i>Total secteur communal</i>		<i>60,3</i>	<i>47,7</i>	<i>60,0</i>	<i>62,1</i>	<i>66,9</i>	<i>61,7</i>
FPH	Hôpitaux	73,9	44,9	82,9	77,2	ns	77,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	83,1	60,5	85,3	88,2	ns	87,4
	Autres établissements médico-sociaux	71,0	53,2	72,5	65,0	ns	67,7
	Total FPH	74,2	47,6	82,4	78,2	88,9	77,7
Ensemble de la fonction publique		64,4	41,0	55,7	63,2	60,0	62,1
Salariés du privé		-	-	-	-	-	45,8

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

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

Lecture : Dans la FPE, 65,2 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016 [en%]

	Statut	A	dont A+	B	C	Catégorie indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	63,6	39,2	47,6	63,1	45,6	60,5	53,3
	Contractuels	49,5	33,6	63,1	72,9	56,7	61,1	62,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,8	.	18,2	26,4	ns	64,5	25,7
	Total agents civils⁽³⁾	63,3	39,1	51,5	63,7	56,3	61,0	55,4
	Total agents civils hors enseignants ⁽³⁾	50,4	41,3	51,7	63,7	56,3	55,4	55,4
	Militaires et militaires volontaires	14,7	.	16,7	14,9	ns	15,9	15,8
	Total	62,0	39,1	41,8	53,1	56,3	55,3	47,0
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	63,2	53,6	64,4	57,1	68,4	58,8	58,8
	Contractuels ⁽²⁾	58,9	57,6	59,4	70,7	66,9	67,5	67,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	40,6	.	ns	86,3	.	84,5	84,5
	Total	61,9	55,0	63,4	60,7	67,0	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,7	48,9	83,7	78,2	ns	81,1	81,1
	Contractuels	80,4	41,9	76,2	78,1	ns	78,3	78,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	52,4	.	ns	84,1	.	53,2	53,2
	Total	74,2	47,6	82,4	78,2	88,9	77,7	77,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	66,9	40,5	62,5	63,0	56,9	64,3	63,5
	Contractuels ⁽²⁾	57,8	48,1	64,4	73,2	60,1	67,2	68,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	63,9	.	18,3	68,2	ns	64,0	57,3
	Total agents civils⁽³⁾	65,4	41,0	62,6	65,4	60,0	64,8	64,2
	Total agents civils hors enseignants ⁽³⁾	63,0	44,3	62,7	65,4	60,0	64,2	64,2
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	14,7	.	16,7	14,9	ns	15,9	15,8
	Total	64,4	41,0	55,7	63,2	60,0	62,1	61,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPE, 63,6 % 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 sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

(3) Une erreur dans les éditions 2015, 2016 et 2017 du rapport annuel conduisait à minimiser la part des femmes dans l'ensemble des agents civils. Une série longue corrigée est publiée sur le site Internet.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2016		Total 2015	
	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)	Part des femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part des femmes parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	38,5	43,9	29,7	ns	48,6	67,2	ns	ns	45,5	59,3	54,7	53,0	55,3	50,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	52,1	50,4	48,5	58,4	59,4	85,0	68,1	68,1	ns	69,3	58,7	61,3	57,8	59,2
Culture et Communication	50,8	44,2	48,8	ns	60,7	54,1	ns	ns	ns	62,9	54,2	51,7	53,9	52,3
Défense	31,2	36,4	27,8	44,1	22,9	62,8	43,3	43,3	ns	41,0	50,8	35,4	51,7	35,7
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	34,6	45,9	31,5	ns	42,4	51,0	34,3	34,3	ns	53,4	42,2	48,2	41,8	49,1
Ministères économiques et financiers	48,6	43,4	26,2	55,1	59,8	61,4	69,7	69,7	48,2	50,4	56,7	57,6	57,1	58,1
Finances et Comptes publics	49,1	41,7	27,7	51,1	59,8	61,3	72,3	72,3	48,6	52,0	56,9	59,8	57,4	60,7
Économie, Industrie et Numérique	43,6	48,4	20,5	69,4	60,6	75,0	30,9	30,9	ns	46,5	50,4	46,1	50,4	45,4
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	70,2	56,5	37,5	80,4	80,4	83,9	90,6	90,6	33,3	65,8	71,0	70,2	70,8	67,5
Intérieur et Outre-mer	35,7	27,3	27,2	25,5	10,8	72,3	35,2	35,2	ns	60,1	36,2	36,3	36,1	35,1
Justice	65,5	56,3	65,4	75,9	58,7	40,4	57,9	57,9	ns	58,3	54,9	58,0	54,8	57,0
Services du Premier ministre	42,6	39,9	35,7	48,1	61,7	69,0	42,0	42,0	ns	57,5	50,6	48,3	54,3	49,5
Ministères sociaux	50,2	53,6	44,8	75,2	74,9	84,7	64,6	64,6	ns	56,9	65,5	58,0	65,7	57,2
Affaires sociales	44,8	49,5	46,6	76,4	71,9	84,5	51,0	51,0	ns	53,1	60,2	53,2	60,7	52,7
Travail, Emploi et Dialogue social	58,3	60,4	39,4	ns	74,4	84,7	78,7	78,7	ns	ns	70,9	66,3	70,8	64,6
Total	66,7	51,8	44,9	43,2	45,9	62,9	76,1	76,1	41,4	61,3	62,2	61,3	62,0	58,6
Total hors enseignants	53,0	44,5	46,2	54,5	45,5	62,9	76,1	76,1	41,4	61,3	52,9	65,7	53,0	62,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

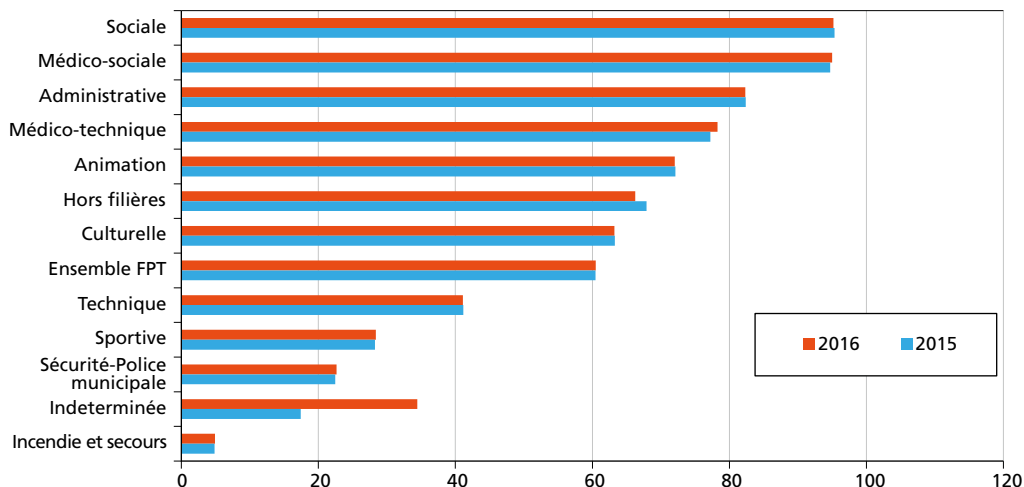
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères, pour la partie des emplois situés en France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) et donc hors COM et étranger, 38,5 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part des femmes n'a pas été calculée.

Figure 2.4-4 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre

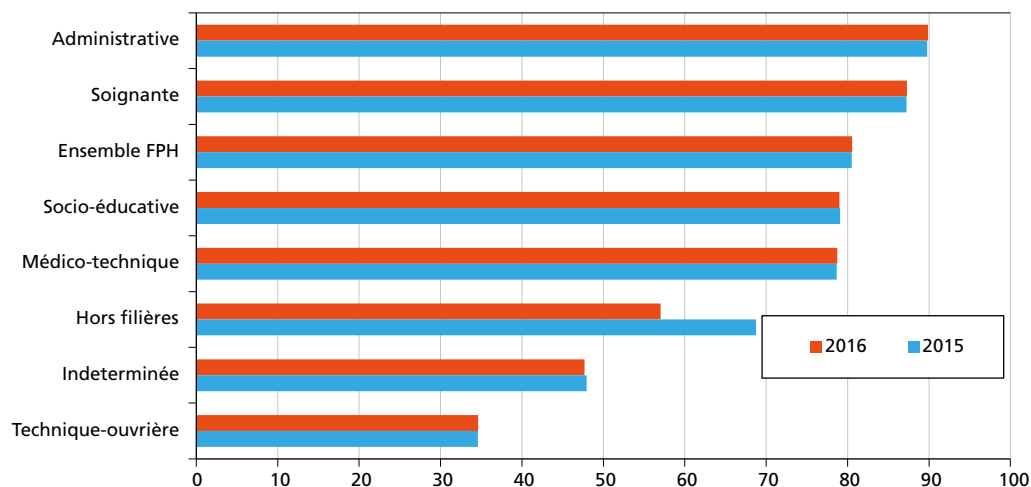


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Lecture : Dans la FPT 95,2 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2016.

Figure 2.4-5 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Lecture : Dans la FPH, 89,9 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2016.

Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2015		2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	104 004	38,6	104 488	39,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 581	32,0	10 606	32,7
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	443	22,4	471	25,3
Ambassadeurs	38	13,2	44	22,7
Préfets	191	14,7	188	16,5
Secrétaires généraux	22	22,7	28	21,4
Recteurs d'académie	30	36,7	29	48,3
Directeurs d'administration centrale	145	33,1	164	34,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	11,8	18	11,1
Autres corps de direction	2 651	27,5	2 666	27,3
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	607	31,0	625	29,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	160	38,1	144	31,3
Autres emplois de direction d'administration centrale	31	32,3	27	40,7
Directeurs d'administration territoriale	854	26,2	874	25,9
Administrateurs généraux des finances publiques	772	25,1	778	26,5
Autres emplois et corps de direction	227	23,4	218	23,9
Encadrement supérieur	7 487	34,1	7 469	35,0
Corps ENA de conception et management	1 898	33,4	1 907	33,6
Ingénieurs	2 290	29,5	2 233	30,5
Commissaires de police	1 530	26,7	1 495	27,6
Administrateurs Insee	493	33,9	487	34,1
Architectes et urbanistes de l'État	366	47,5	384	48,2
Conservateurs généraux du patrimoine	852	53,9	889	54,8
Autres corps d'encadrement supérieur	58	62,1	74	63,5
Inspection, contrôle et expertise	12 158	57,5	12 513	58,4
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 007	37,0	2 003	37,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 828	65,0	8 059	65,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 008	31,3	1 177	35,0
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 315	64,2	1 274	65,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Lecture : Fin 2016, dans la FPE, 25,3 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

.../...

Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

Figure 2.4-6 (suite) : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2015		2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	81 265	36,6	81 369	37,0
Chercheurs	22 214	35,4	22 336	35,6
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 943	24,0	20 042	24,9
Maîtres de conférence	37 875	43,8	37 759	44,0
Inspecteurs de l'enseignement	1 233	42,1	1 232	43,1
Catégorie A+ de la FPT	12 488	52,1	11 152	55,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	6 804	29,0	5 618	30,8
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	1 040	30,1	1 038	30,8
Encadrement supérieur de la FPT	5 764	28,9	4 580	30,8
Administrateurs territoriaux	1 812	41,3	1 686	41,2
<i>Administrateurs hors classe</i>	715	32,3	701	33,7
<i>Administrateurs</i>	1 097	47,2	985	46,6
Ingénieurs territoriaux en chef	3 952	23,1	2 894	24,7
<i>Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle</i>	1 304	18,9	988	20,6
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	2 648	25,2	1 906	26,9
Médecins territoriaux	5 684	79,6	5 534	79,7
Catégorie A+ de la FPH	5 648	47,3	5 519	47,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 648	47,3	5 519	47,6
Emplois de direction	4 111	51,6	4 013	53,0
Directeurs d'hôpital (DH)	2 674	46,6	2 610	48,4
<i>DH, Emplois fonctionnels</i>	142	23,9	136	27,2
<i>DH, Hors classe</i>	2 018	46,8	1 966	48,0
<i>DH, Classe normale</i>	514	52,3	508	55,3
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 437	61,0	1 403	61,5
<i>D3S, Emplois fonctionnels</i>	6	33,3	7	42,9
<i>D3S, Hors classe</i>	832	57,1	851	57,9
<i>D3S, Classe normale</i>	599	66,6	545	67,3
Encadrement supérieur de la FPH	1 537	35,7	1 506	33,2
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 537	35,7	1 506	33,2
Total Catégorie A+	122 140	40,4	121 159	41,0
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	23 033	34,9	21 743	36,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

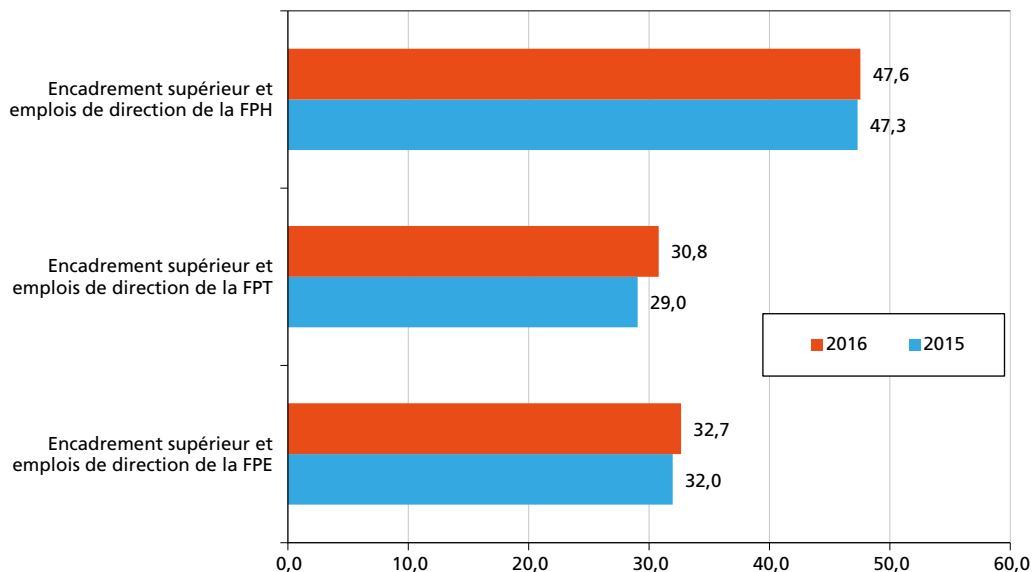
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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.

(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.

Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Lecture : Dans la FPE, 32,7 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2016 sont des femmes.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2 2.5 Âges

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	44,3	45,2	47,1	52,0	44,9
	Contractuels	38,5	36,2	41,3	39,9	38,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,5	49,1	41,9	39,3	44,3
	Total agents civils	43,8	42,7	44,9	40,3	43,7
	Militaires et militaires volontaires	39,9	37,5	26,9	41,9	34,2
	Total	43,6	41,2	41,0	40,3	42,5
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	47,8	46,6	46,5	45,5	46,6
	Contractuels ⁽²⁾	42,0	37,0	38,8	39,8	39,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,8	21,0	47,2	.	47,0
	Total	46,3	44,7	45,2	40,2	45,2
FPH	Fonctionnaires	40,1	45,4	44,8	47,5	43,7
	Contractuels	32,8	34,6	35,7	49,0	34,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	40,9	52,7	46,3	.	41,0
	Total	39,5	43,7	42,7	48,4	41,8
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	44,0	45,7	46,2	48,9	45,3
	Contractuels ⁽²⁾	38,0	36,1	38,6	39,9	38,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	42,9	49,1	45,6	39,3	43,6
	Total agents civils	43,1	43,5	44,5	40,3	43,8
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	39,9	37,5	26,9	41,9	34,2
	Total	43,1	42,6	43,8	40,3	43,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 40,1 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 (sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Figure 2.5-2 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

		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	45,5	44,5	44,9	6,6	8,3	7,6	36,7	34,5	35,4
	Contractuels	37,7	39,4	38,7	36,5	25,7	29,9	21,6	22,5	22,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	45,5	43,7	44,3	10,7	11,5	11,2	42,6	33,3	36,6
	Total agents civils	44,0	43,5	43,7	12,5	11,8	12,1	34,3	32,1	33,0
	Militaires et militaires volontaires	34,4	32,9	34,2	38,4	38,6	38,5	9,5	4,8	8,8
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,3	46,9	46,6	5,6	4,8	5,1	42,2	44,2	43,4
	Contractuels ⁽²⁾	38,8	39,1	39,0	31,0	28,9	29,6	24,2	23,9	24,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	34,2	49,3	47,0	53,8	9,4	16,3	26,5	58,8	53,8
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Fonctionnaires	45,2	43,3	43,7	8,1	11,0	10,4	38,9	32,5	33,7
	contractuels	36,6	34,4	34,9	36,2	45,2	43,2	17,5	13,4	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,5	38,9	41,0	24,9	32,9	29,1	39,4	24,6	31,5
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,8	45,0	45,3	6,3	7,8	7,3	39,4	37,3	38,1
	Contractuels ⁽²⁾	37,9	38,0	38,0	34,4	31,8	32,7	21,9	20,7	21,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,8	43,6	43,6	20,0	17,0	18,1	40,0	36,4	37,7
	Total agents civils	44,3	43,6	43,8	12,2	13,1	12,8	36,4	34,0	34,9
	Militaires et militaires volontaires	34,4	32,9	34,2	38,4	38,6	38,5	9,5	4,8	8,8
	Total	43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4
	Privé	40,4	41,5	40,9	21,5	19,8	20,7	26,1	29,4	27,6

Source : Siasp, Insee ; enquête *Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé*. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : 6,6 % 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 (sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2 2.5 Âges

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe et nature de l'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016

		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	41,7	43,5	42,7	17,8	11,2	14,2	27,8	31,7	29,9
	EPA	41,9	41,8	41,9	22,0	19,0	20,3	31,2	29,2	30,1
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Communes	45,0	45,2	45,1	11,3	10,8	11,0	40,4	40,5	40,5
	Départements	47,1	47,4	47,3	5,7	5,7	5,7	45,6	47,2	46,7
	Régions	47,6	48,1	47,9	5,2	4,2	4,6	47,6	49,1	48,5
	Total collectivités territoriales	45,6	45,9	45,7	9,9	9,2	9,5	41,8	42,5	42,3
	Établissements communaux	44,0	44,7	44,6	14,1	12,5	12,7	36,5	39,7	39,3
	Établissements intercommunaux	44,1	43,4	43,7	11,1	11,9	11,5	35,0	32,5	33,7
	Établissements départementaux	41,6	42,5	41,9	10,2	13,5	11,1	22,8	28,5	24,4
	Autres EPA locaux	44,3	42,5	43,4	11,5	14,7	13,2	35,3	30,6	32,8
	Total EPA locaux	43,5	43,8	43,7	11,1	12,3	11,8	32,3	35,0	33,9
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Hôpitaux	43,2	41,3	41,7	17,1	19,1	18,7	35,0	28,0	29,6
	EHPA	44,5	42,2	42,5	13,4	17,5	17,0	38,7	31,2	32,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,8	42,7	43,1	12,6	14,7	14,0	35,3	31,5	32,8
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Total fonction publique		43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPH 17,1 % des hommes travaillant dans les hôpitaux ont moins de 30 ans.

Figure 2.5-4 : Âge 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 2016

		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	44,7	43,0	43,6	10,4	11,0	10,8	36,0	28,8	31,5
	<i>dont A+</i>	48,8	47,0	48,1	1,5	2,2	1,8	48,5	40,9	45,5
	Catégorie B	40,4	42,3	41,2	18,0	17,0	17,6	21,2	31,2	25,4
	Catégorie C	37,2	44,4	41,0	37,7	13,8	25,0	22,3	39,3	31,3
	Catégorie Indéterminée	41,3	39,6	40,3	25,9	27,1	26,6	29,1	24,6	26,6
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Catégorie A	47,3	45,8	46,3	4,9	6,4	5,8	43,9	40,3	41,7
	<i>dont A+</i>	54,1	50,6	52,2	1,0	2,2	1,7	71,6	60,1	65,3
	Catégorie B	45,3	44,4	44,7	8,3	9,6	9,1	38,8	36,1	37,1
	Catégorie C	44,7	45,5	45,2	11,1	10,4	10,7	38,7	41,7	40,5
	Catégorie Indéterminée	39,7	40,5	40,2	33,6	28,2	30,0	28,6	29,5	29,2
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Catégorie A	42,6	38,4	39,5	22,2	27,3	26,0	34,2	19,4	23,3
	<i>dont A+</i>	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
	Catégorie B	43,7	43,6	43,7	14,0	13,2	13,3	36,2	35,5	35,6
	Catégorie C	43,7	42,4	42,7	13,2	15,6	15,1	35,7	31,3	32,3
	Catégorie Indéterminée	50,5	48,2	48,4	16,7	2,1	3,7	83,3	43,8	48,2
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,6	42,2	43,1	11,6	14,3	13,4	36,6	27,7	30,8
	<i>dont A+</i>	49,2	47,4	48,5	1,5	2,4	1,9	50,5	43,4	47,6
	Catégorie B	41,7	43,3	42,6	15,7	13,7	14,6	26,1	33,9	30,5
	Catégorie C	42,7	44,5	43,8	18,0	12,4	14,5	34,2	38,3	36,8
	Catégorie Indéterminée	40,9	39,9	40,3	28,1	27,4	27,7	29,0	26,5	27,5
	Total	43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPH, 34,2 % des hommes de catégorie A ont 50 ans ou plus.

Thème - Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2 2.5 Âges

Figure 2.5-5 : Âge 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 2016

	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
A+ de la FPE	48,8	47,0	48,1	1,5	2,2	1,8	48,5	40,9	45,5
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	49,3	46,4	48,4	6,6	7,5	6,9	56,1	44,8	52,4
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	55,8	54,5	55,5	0,0	0,0	0,0	83,8	75,6	81,7
Ambassadeurs	60,3	59,9	60,2	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	91,7	83,9	90,4
Secrétaires généraux	52,5	47,8	51,5	0,0	0,0	0,0	68,2	s	64,3
Recteurs d'académie	57,1	58,6	57,8	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Directeurs d'administration centrale	52,1	51,6	51,9	0,0	0,0	0,0	66,7	62,5	65,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,8	s	57,9	0,0	0,0	0,0	93,8	s	94,4
Autres corps de direction	53,9	52,9	53,6	0,0	s	s	74,4	71,5	73,6
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	48,6	49,7	49,0	0,0	0,0	0,0	47,5	55,6	49,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	54,4	55,3	54,6	0,0	0,0	0,0	77,8	75,6	77,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,9	52,9	51,2	0,0	0,0	0,0	62,5	81,8	70,4
Directeurs d'administration territoriale	54,4	52,9	54,0	0,0	0,0	0,0	76,9	71,2	75,4
Administrateurs généraux des finances publiques	56,8	54,8	56,2	0,0	s	s	87,6	81,6	86,0
Autres emplois et corps de direction	56,6	54,8	56,1	0,0	0,0	0,0	89,2	84,6	88,1
Encadrement supérieur	47,0	44,3	46,1	9,8	9,8	9,8	46,8	36,0	43,0
Corps ENA de conception et management	49,3	46,7	48,4	3,2	4,1	3,5	51,7	40,9	48,1
Ingénieurs	45,3	42,0	44,3	18,1	16,0	17,5	46,5	30,9	41,7
Commissaires de police	46,4	41,0	44,9	5,3	11,2	6,9	39,5	22,3	34,8
Administrateurs Insee	41,8	43,5	42,4	22,4	19,9	21,6	33,0	41,0	35,7
Architectes et urbanistes de l'État	50,5	44,5	47,6	s	s	s	53,3	32,4	43,2
Conservateurs généraux du patrimoine	50,3	47,3	48,6	5,2	8,0	6,8	59,2	49,1	53,7
Autres corps d'encadrement supérieur	52,8	43,9	47,1	0,0	0,0	0,0	63,0	23,4	37,8
Inspection, contrôle et expertise	51,6	46,9	48,9	2,5	5,6	4,3	62,7	44,1	51,8
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,5	46,6	49,0	2,8	4,5	3,4	57,3	40,5	50,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires	50,7	45,8	47,5	2,7	6,2	5,0	58,1	39,6	45,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,7	53,3	54,9	1,8	1,9	1,9	82,5	71,4	78,6
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	53,4	50,8	51,7	1,1	4,2	3,1	72,0	62,6	65,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Lecture : Dans la FPE, 81,7 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

.../...

Figure 2.5-5 (suite) : Âge 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 2016

	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	48,4	47,1	47,9	0,7	0,8	0,8	46,0	39,7	43,7
Chercheurs	47,8	47,9	47,8	1,1	1,3	1,1	42,9	43,8	43,2
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,3	52,3	53,1	0,0	s	s	67,6	63,7	66,6
Maîtres de conférence	45,2	44,9	45,1	1,0	0,9	1,0	31,9	29,5	30,8
Inspecteurs de l'enseignement	53,5	52,9	53,3	0,0	0,0	0,0	70,9	70,2	70,6
A+ de la FPT	54,1	50,6	52,2	1,0	2,2	1,7	71,6	60,1	65,3
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,1	49,4	52,0	1,0	3,3	1,7	68,9	54,2	64,3
Emplois de directions de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	52,8	49,2	51,7	s	1,9	0,9	66,3	49,4	61,1
Encadrement supérieur de la FPT	53,2	49,5	52,0	1,2	3,6	1,9	69,4	55,3	65,1
Administrateurs territoriaux	50,2	47,5	49,1	3,5	7,1	5,0	56,2	48,8	53,1
Administrateurs hors classe	53,3	51,4	52,7	s	s	s	67,5	62,3	65,8
Administrateurs	47,5	45,5	46,6	6,3	10,5	8,2	46,2	41,8	44,2
Ingénieurs territoriaux en chef	54,5	51,4	53,8	s	s	s	75,5	61,5	72,0
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	56,0	52,8	55,4	s	s	s	82,7	71,9	80,5
Ingénieurs en chef de classe normale	53,7	50,8	52,9	s	s	s	71,4	57,4	67,6
Médecins territoriaux	57,4	51,1	52,3	1,0	1,8	1,6	81,1	62,4	66,2
A+ de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,6	46,4	48,6	2,3	4,5	3,3	58,1	43,1	51,0
Emplois de direction	50,4	46,0	48,1	3,3	5,2	4,3	57,2	42,1	49,2
Directeurs d'hôpital (DH)	50,3	46,5	48,5	3,1	3,5	3,3	56,5	41,9	49,5
DH, Emplois fonctionnels	52,4	50,5	51,9	0,0	0,0	0,0	62,6	62,2	62,5
DH, Hors classe	52,5	48,5	50,6	s	s	s	64,7	48,4	56,9
DH, Classe normale	39,7	39,0	39,3	17,6	15,3	16,3	17,2	17,4	17,3
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,5	45,4	47,3	3,9	7,8	6,3	58,7	42,3	48,6
D3S, Emplois fonctionnels	s	s	54,1	0,0	0,0	0,0	s	s	85,7
D3S, Hors classe	53,3	48,7	50,7	s	s	s	69,8	53,1	60,2
D3S, Classe normale	44,6	40,8	42,1	11,2	18,0	15,8	35,4	27,5	30,1
Encadrement supérieur de la FPH	51,0	47,9	50,0	s	1,2	0,5	59,8	47,6	55,8
Ingénieurs hospitaliers en chef	51,0	47,9	50,0	s	1,2	0,5	59,8	47,6	55,8
Total A+	49,2	47,4	48,5	1,5	2,4	1,9	50,5	43,4	47,6
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,7	47,1	49,4	4,2	5,5	4,7	60,1	46,3	55,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Lecture : Dans la FPE, 81,7 % 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 des 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.

s : soumis au secret statistique

Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par ministère dans la FPE au 31 décembre 2016

	Âge moyen (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	45,8	46,6	10,5	4,6	42,1	41,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	46,6	42,3	6,8	18,0	42,5	30,9
Ministères économiques et financiers	48,0	44,6	5,6	14,8	49,9	40,2
Culture et Communication	48,7	44,4	5,0	12,6	52,1	36,7
Défense	36,4	41,8	33,4	24,1	16,5	34,6
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	46,9	46,0	7,3	7,7	45,5	42,0
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	43,5	40,7	10,0	24,6	30,5	27,4
Intérieur et Outre-mer	40,2	42,6	19,6	17,4	21,7	31,2
Justice	43,6	45,2	12,7	7,5	32,0	34,9
Services du Premier ministre	46,6	44,5	9,0	13,8	44,7	38,3
Ministères sociaux	48,8	44,7	5,3	8,2	53,7	34,7
Total	42,7	41,9	14,2	20,3	29,9	30,1

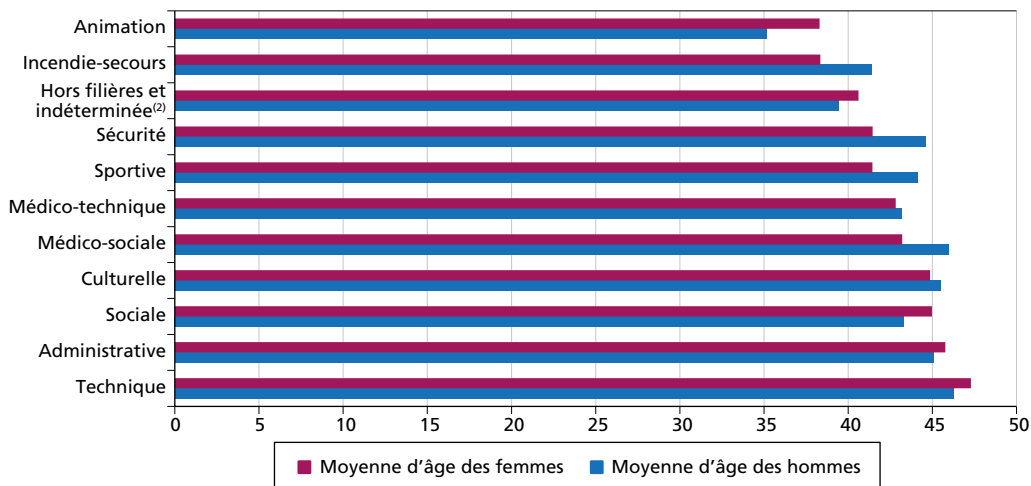
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger

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, Énergie et Logement.

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT(*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

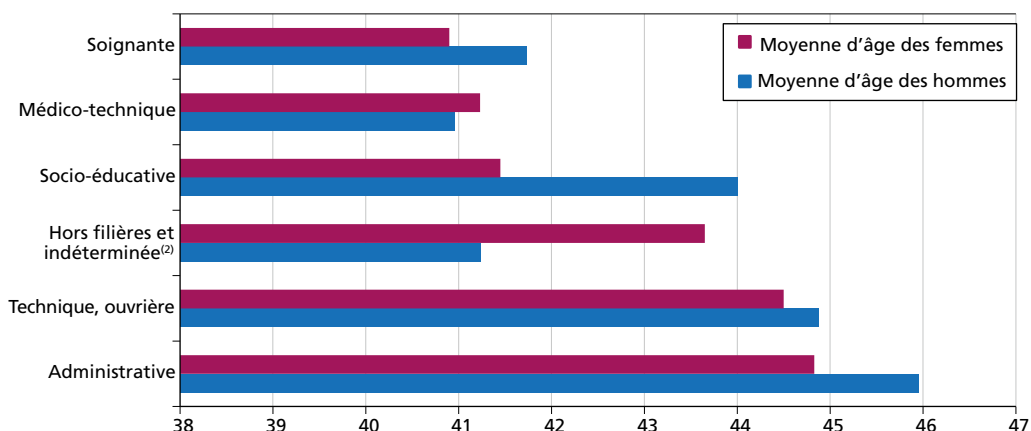
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NET (nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH(*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

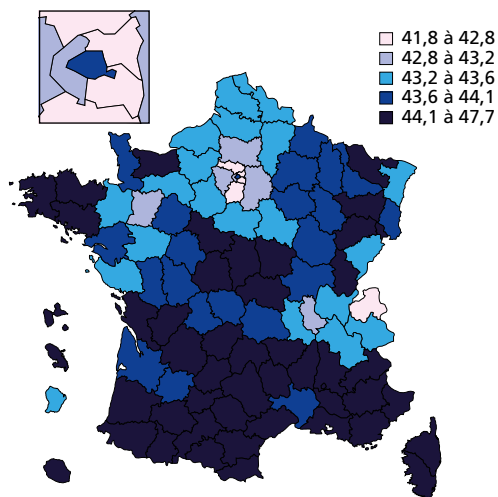
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors médecins et internes

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes

(2) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs.

Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2016

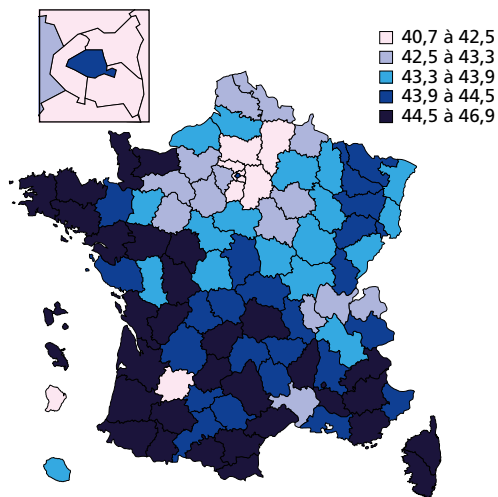


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Âge moyen des agents civils de la fonction publique en France : 43,8 ans

Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2016

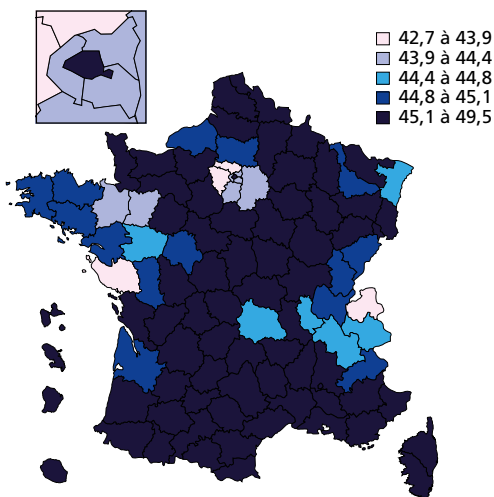


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux. Agents civils de la FPE, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Âge moyen des agents civils de la FPE en France : 43,7 ans

Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2016

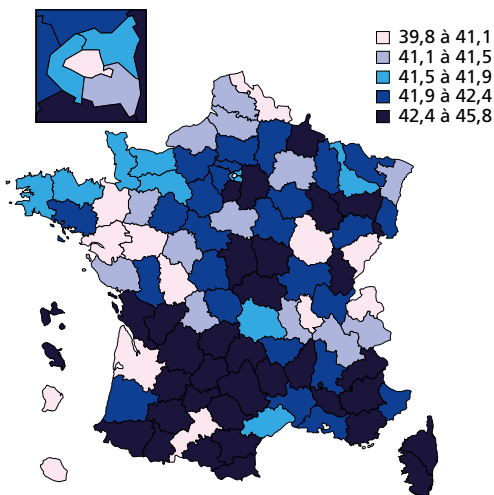


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux. Agents civils de la FPT, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Âge moyen des agents de la FPT en France : 45,2 ans

Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux. Agents civils de la FPH, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Âge moyen des agents de la FPH en France : 41,8 ans

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 :	
Fonction publique de l'État	3
Fonction publique territoriale	4
Fonction publique hospitalière	2
Ensemble de la fonction publique	8
Secteur privé	26
Non-salarié	2
Non renseigné	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 » (Esat ⁽¹⁾ , CAT ⁽²⁾ , emploi spécifique aux travailleurs handicapés dans la fonction publique)	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.

(1) Établissement et service d'aide par le travail.

(2) Centre d'aide par le travail.

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 2016

	Au 1 ^{er} janvier 2016			Évolution 2016/2015		
	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⁾	84 052	4,28	4,57	5,7	0,12	0,21
dont FPE ⁽¹⁾ hors enseignement	49 954	5,33	5,63	2,1	0,11	0,16
FPT	103 615	6,27	6,62	4,8	0,22	0,23
FPH	51 883	5,26	5,55	0,7	0,04	0,04
Total fonction publique⁽²⁾	239 550	5,21	5,51	4,2	0,14	0,18
Total FIPHFP⁽³⁾	242 057	5,18	5,49	4,2	0,14	0,17

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2016 et 2017.

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 EPA (hors GIP) 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 (5,51 % début 2016) 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 (5,49 % début 2016).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP, etc.

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur de la fonction publique au 1^{er} janvier 2016

	Au 1 ^{er} janvier 2016				Évolution 2016/2015			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi(*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (%)	Taux légal d'emploi(*) (en points de %)
Ministères	1 608 985	69 302	3 915	4,55	2,96	5,52	63,90	0,20
EPA	352 886	14 750	1 612	4,64	0,58	6,44	5,25	0,25
FPE⁽¹⁾	1 961 871	84 052	5 527	4,57	2,52	5,68	40,98	0,20
dont : FPE ⁽¹⁾ hors enseignement	937 570	49 954	2 839	5,63	0,02	2,08	23,67	0,17
Collectivités territoriales	1 221 324	80 133	4 119	6,90	-0,24	3,79	1,26	0,26
EPA locaux	432 397	23 482	1 725	5,83	4,89	8,45	8,99	0,19
FPT	1 653 721	103 615	5 844	6,62	1,05	4,81	3,43	0,23
Hôpitaux	863 945	45 816	2 293	5,57	-0,25	0,24	-2,54	0,02
Autres	122 196	6 067	558	5,42	1,80	4,33	10,76	0,16
FPH	986 141	51 883	2 851	5,55	-0,00	0,70	-0,20	0,04
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 601 733	239 550	14 223	5,51	1,44	4,19	14,44	0,17

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2016 et 2017.

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 EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(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 (5,51 % début 2016) 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 (5,49 % début 2016).

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 2016

	Au 1 ^{er} janvier 2016				Évolution 2016/2015			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi(*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (en %)	Taux légal d'emploi(*) (en points de %)
Affaires étrangères et européennes	7 604	316	34	4,60	-0,7	-2,8	-74,3	-1,4
Alimentation, Agriculture et Forêt	31 285	1 481	30	4,83	-1,8	-1,6	-8,2	0,0
Ministères économiques et financiers	145 304	8 665	104	6,03	-0,8	1,7	-7,6	0,1
Culture et Communication	11 191	551	86	5,69	0,5	0,7	150,4	0,5
Défense	57 971	4 209	486	8,10	-1,6	-5,8	218,5	0,3
Écologie, Développement durable et Énergie	50 054	3 857	52	7,82	-3,6	-1,0	11,6	0,2
<i>Hors Aviation civile</i>	39 489	3 251	37	8,34	-4,3	-1,0	18,6	0,3
<i>Aviation civile</i>	10 565	606	15	5,88	-1,1	-1,0	-2,6	0,0
Ministères de l'enseignement ⁽¹⁾	1 024 301	34 098	2 688	3,59	4,9	11,4	65,4	0,3
Intérieur et Outre-mer	179 229	10 462	395	6,06	0,9	-0,9	93,5	0,0
Justice	78 767	4 184	29	5,35	2,0	11,9	-10,9	0,5
Ministères sociaux	19 967	1 366	11	6,90	-2,1	-3,7	-23,6	-0,1
Services du Premier ministre	3 312	113	1	3,44	0,9	4,6	-80,0	0,0
Total ministères	1 608 985	69 302	3 915	4,55	3,0	5,5	63,9	0,2
Caisse des dépôts et consignations	5 772	327	86	7,16	1,6	5,1	-19,1	-0,2
CNRS	24 751	1 144	28	4,73	-0,5	6,0	-15,3	0,3
Inra	8 344	619	47	7,98	-1,8	3,0	-2,1	0,3
Inria	2 433	46	3	2,02	-3,0	-9,8	-52,9	-0,3
Inserm	5 544	274	14	5,20	-4,2	7,5	64,1	0,6
IRD	1 699	60	2	3,65	0,4	27,7	-74,3	0,4
Météo France	3 213	286	0	8,90	-3,0	-4,3	0,0	-0,1
Institut français sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 013	21	1	2,22	-2,7	5,0	23,2	0,2
INR en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 090	31	4	3,25	1,9	-8,8	18,3	-0,3
Pôle emploi	49 851	3 798	210	8,04	0,4	6,7	4,7	0,5
Autres établissements publics	249 176	8 144	1 217	3,76	1,0	7,2	8,9	0,2
Total établissements publics⁽²⁾	352 886	14 750	1 612	4,64	0,6	6,4	5,2	0,3
Total FPE⁽²⁾	1 961 871	84 052	5 527	4,57	2,5	5,7	41,0	0,2
<i>Total FPE⁽¹⁾ hors enseignement</i>	<i>937 570</i>	<i>49 954</i>	<i>2 839</i>	<i>5,63</i>	<i>0,0</i>	<i>2,1</i>	<i>23,7</i>	<i>0,2</i>

Source : FIPHP, campagne de déclaration 2016 et 2017.

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) Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiales 2014, à l'exception des ministères économiques et financiers, ceux de l'enseignement, de l'Intérieur et de l'Outre-mer ainsi que les ministères sociaux qui sont issus de regroupements.

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 2016

[en %]

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	26,8	23,5	25,1	23,2	0,0	1,3	100	60,4
Total EPA ⁽¹⁾	17,3	15,0	26,2	39,4	0,6	1,6	100	60,8
Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾	25,2	22,0	25,3	26,0	0,1	1,4	100	60,5
<i>Total FPE⁽¹⁾⁽²⁾ hors enseignement</i>	<i>12,2</i>	<i>34,6</i>	<i>38,3</i>	<i>12,4</i>	<i>0,2</i>	<i>2,3</i>	<i>100</i>	<i>49,3</i>
Collectivités territoriales	3,0	7,9	15,5	6,5	2,9		36	56,8
EPA locaux	3,5	8,6	18,0	9,0	3,1		42	51,7
Total FPT	3,1	8,0	16,1	7,1	3,0		37	55,7
Hôpitaux	10,0	16,6	20,1	4,7	2,0		100	77,2
Autres	4,7	7,7	13,8	14,7	7,3		100	75,3
Total FPH	9,4	15,6	19,3	5,8	2,6		100	77,0
Ensemble de la fonction publique⁽²⁾	12,2	14,6	20,0	13,5	1,9	0,5	100	62,0

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2017.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

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 2016

	Nombre			Évolution par rapport à 2014 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	36	55	91	-18,2	-20,3	-19,5
FPT	1 769	1 301	3 070	2,3	-1,3	0,7
FPH	407	935	1 342	0,5	9,0	6,3
Ensemble de la fonction publique⁽³⁾	2 212	2 291	4 503	1,5	2,0	1,8

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2016 et 2017.

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 protégées, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA, 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.

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 2016

	Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)	
FPE	Fonctionnaires	1 545 827	3 381	21 123	5 262	8 505	85 620	46 217	170 108	11,0
	Femmes	935 087	1 907	17 684	4 217	7 084	76 714	40 050	147 656	15,8
	Hommes	610 740	1 474	3 439	1 045	1 421	8 906	6 167	22 452	3,7
	dont fonctionnaires enseignants	787 674	1 183	15 327	2 477	5 836	22 979	30 506	78 308	9,9
	Femmes	530 662	789	13 267	1 962	4 895	21 270	26 392	68 575	12,9
	Hommes	257 012	394	2 060	515	941	1 709	4 114	9 733	3,8
	Contractuels	397 125	24 030	48 046	18 900	21 165	35 877	12 788	160 806	40,5
	Femmes	242 759	13 282	34 498	14 744	14 173	27 188	8 708	112 593	46,4
	Hommes	154 366	10 748	13 548	4 156	6 992	8 689	4 080	48 213	31,2
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	178 330	4 621	7 066	3 085	3 772	6 462	6 183	31 189	17,5
Femmes	115 081	2 510	5 753	2 125	2 911	5 343	5 027	23 669	20,6	
Hommes	63 249	2 111	1 313	960	861	1 119	1 156	7 520	11,9	
FPT	Fonctionnaires	1 469 265	20 989	35 577	30 633	30 028	115 307	64 222	296 756	20,2
	Femmes	863 910	16 010	27 299	23 353	23 938	104 489	59 068	254 157	29,4
	Hommes	605 355	4 979	8 278	7 280	6 090	10 818	5 154	42 599	7,0
	Contractuels	356 806	66 892	29 794	22 997	21 006	22 078	14 762	177 529	49,8
	Femmes	240 684	48 543	23 019	17 832	16 578	18 308	11 942	136 222	56,6
	Hommes	116 122	18 349	6 775	5 165	4 428	3 770	2 820	41 307	35,6
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	59 749	3 550	3 110	5 138	4 678	3 003	1 525	21 004	35,2
	Femmes	50 512	2 560	2 218	4 027	3 734	2 562	1 361	16 462	32,6
	Hommes	9 237	990	892	1 111	944	441	164	4 542	49,2
	FPH	Fonctionnaires	832 938	6 435	20 055	6 301	7 163	125 016	18 111	183 081
Femmes		675 804	5 091	18 445	5 643	6 190	120 111	17 071	172 551	25,5
Hommes		157 134	1 344	1 610	658	973	4 905	1 040	10 530	6,7
Contractuels		212 640	10 944	13 539	3 686	3 624	17 087	3 244	52 124	24,5
Femmes		166 435	7 075	10 756	3 123	3 106	15 690	2 829	42 579	25,6
Hommes		46 205	3 869	2 783	563	518	1 397	415	9 545	20,7
Autres catégories et statuts⁽¹⁾		122 112	12 674	3 743	7 879	2 891	4 564	1 434	33 185	27,2
Femmes		64 897	5 311	1 906	4 424	1 730	3 515	949	17 835	27,5
Hommes		57 215	7 363	1 837	3 455	1 161	1 049	485	15 350	26,8
Ensemble de la fonction publique		Ensemble	5 174 792	153 516	182 053	103 881	102 832	415 014	168 486	1 125 782
	Femmes	3 355 169	102 289	141 578	79 488	79 444	373 920	147 005	923 724	27,5
	Hommes	1 819 623	51 227	40 475	24 393	23 388	41 094	21 481	202 058	11,1
	dont fonctionnaires	3 848 030	30 805	76 755	42 196	45 696	325 943	128 550	649 945	16,9
	Femmes	2 474 801	23 008	63 428	33 213	37 212	301 314	116 189	574 364	23,2
	Hommes	1 373 229	7 797	13 327	8 983	8 484	24 629	12 361	75 581	5,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	649 538	85 944	13,2
Catégorie B	140 152	29 650	21,2
Catégorie C	144 955	31 985	22,1
Catégorie indéterminée	442	77	17,4
Total	935 087	147 656	15,8
Hommes			
Catégorie A	371 137	13 248	3,6
Catégorie B	154 346	4 795	3,1
Catégorie C	84 730	4 155	4,9
Catégorie indéterminée	527	254	48,2
Total	610 740	22 452	3,7
Ensemble			
Catégorie A	1 020 675	99 192	9,7
Catégorie B	294 498	34 445	11,7
Catégorie C	229 685	36 140	15,7
Catégorie indéterminée	969	331	34,2
Total	1 545 827	170 108	11,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	86 879	19 285	22,2
Catégorie B	141 966	39 254	27,7
Catégorie C	634 460	195 331	30,8
Catégorie indéterminée	605	287	47,4
Total	863 910	254 157	29,4
Hommes			
Catégorie A	50 556	2 921	5,8
Catégorie B	78 436	7 456	9,5
Catégorie C	476 084	32 144	6,8
Catégorie indéterminée	279	78	28,0
Total	605 355	42 599	7,0
Ensemble			
Catégorie A	137 435	22 206	16,2
Catégorie B	220 402	46 710	21,2
Catégorie C	1 110 544	227 475	20,5
Catégorie indéterminée	884	365	41,3
Total	1 469 265	296 756	20,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

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 2016

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	185 120	47 425	25,6
Catégorie B	155 956	47 845	30,7
Catégorie C et catégorie indéterminée	334 728	77 281	23,1
Total	675 804	172 551	25,5
Hommes			
Catégorie A	33 403	2 439	7,3
Catégorie B	30 489	2 451	8,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	93 242	5 640	6,0
Total	157 134	10 530	6,7
Ensemble			
Catégorie A	218 523	49 864	22,8
Catégorie B	186 445	50 296	27,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	427 970	82 921	19,4
Total	832 938	183 081	22,0

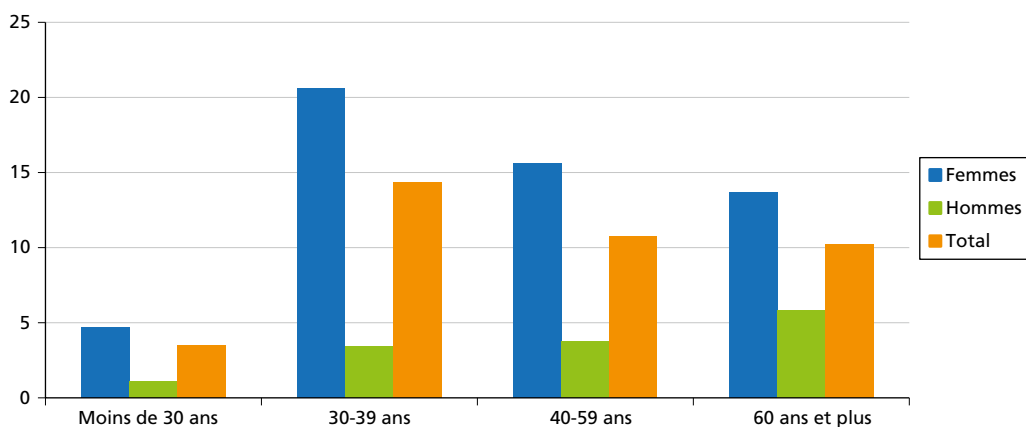
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

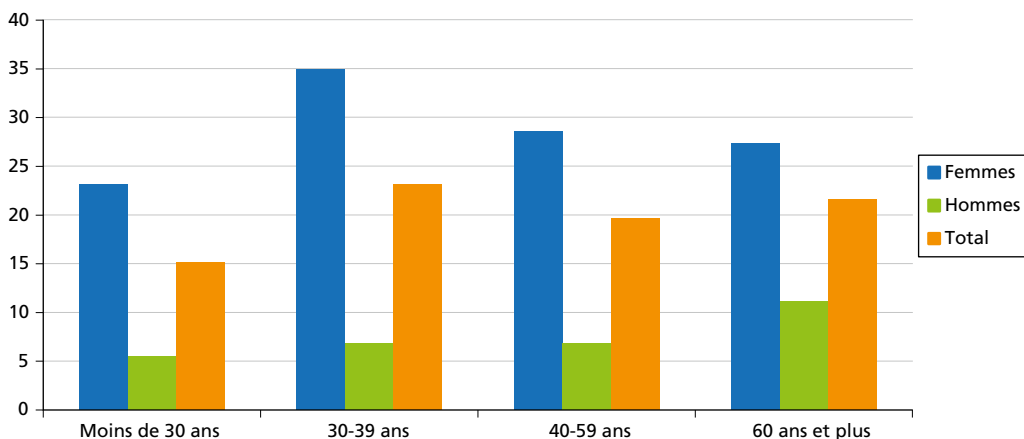
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel.

Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016

[en %]



Source : Siasp, Insee. *Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

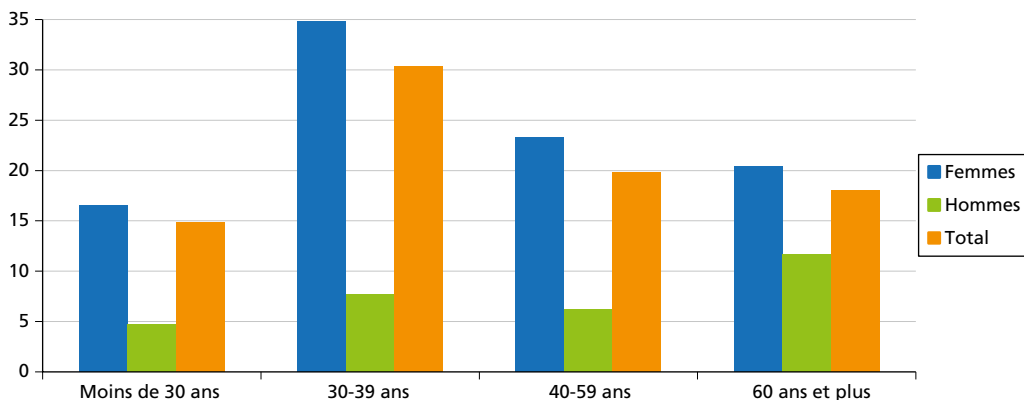
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 5,5 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,2 % des hommes de 60 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 2016

[en %]



Source : Siasp, Insee. *Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 4,7 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 11,7 % des hommes de 60 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 2016

[en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	Hommes	2	18	32	48
		Femmes	1	8	17	74
		total	1	12	24	63
	30-49 ans	Hommes	1	10	21	67
		Femmes	1	4	9	86
		total	1	7	14	78
	50 ans et plus	Hommes	2	21	13	64
		Femmes	2	18	16	63
		total	2	19	15	64
	Tous âges	Hommes	2	14	20	64
		Femmes	1	9	12	78
		Ensemble FPE	1	11	15	72
	FPT	15-29 ans	Hommes	5	39	30
Femmes			3	34	30	33
total			4	35	30	30
30-49 ans		Hommes	13	41	16	30
		Femmes	10	33	21	36
		total	11	36	19	34
50 ans et plus		Hommes	19	59	8	14
		Femmes	14	52	15	19
		total	15	55	13	17
Tous âges		Hommes	15	48	14	23
		Femmes	11	41	19	28
		Ensemble FPT	12	44	17	27
FPH		15-29 ans	Hommes	5	13	30
	Femmes		1	26	22	52
	total		2	23	23	52
	30-49 ans	Hommes	4	27	11	59
		Femmes	3	34	13	50
		total	3	32	12	52
	50 ans et plus	Hommes	7	40	5	48
		Femmes	5	42	9	43
		total	6	41	8	44
	Tous âges	Hommes	5	29	12	54
		Femmes	3	35	13	49
		Ensemble FPH	4	34	13	50
	Ensemble de la fonction publique ⁽¹⁾	15-29 ans	Hommes	3	23	31
Femmes			1	21	22	55
total			2	22	26	50
30-49 ans		Hommes	5	22	18	54
		Femmes	4	20	14	62
		total	5	21	15	59
50 ans et plus		Hommes	10	39	10	42
		Femmes	8	38	14	40
		total	8	38	13	41
Tous âges		Hommes	7	28	17	48
		Femmes	5	26	15	54
		Ensemble de la fonction publique	6	27	16	52

Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2016.

Lecture : 48 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Nota bene : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2016 (suite)

[en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
Secteur privé	15-29 ans	H	7	32	26	34
		F	3	23	28	45
		total	6	28	27	39
	30-49 ans	H	11	33	18	38
		F	8	27	19	46
		total	10	30	18	42
	50 ans et plus	H	16	50	9	25
		F	17	47	15	21
		total	17	49	12	23
	Tous âges	H	12	37	17	34
		F	10	33	19	38
		Ensemble du secteur privé	11	35	18	36

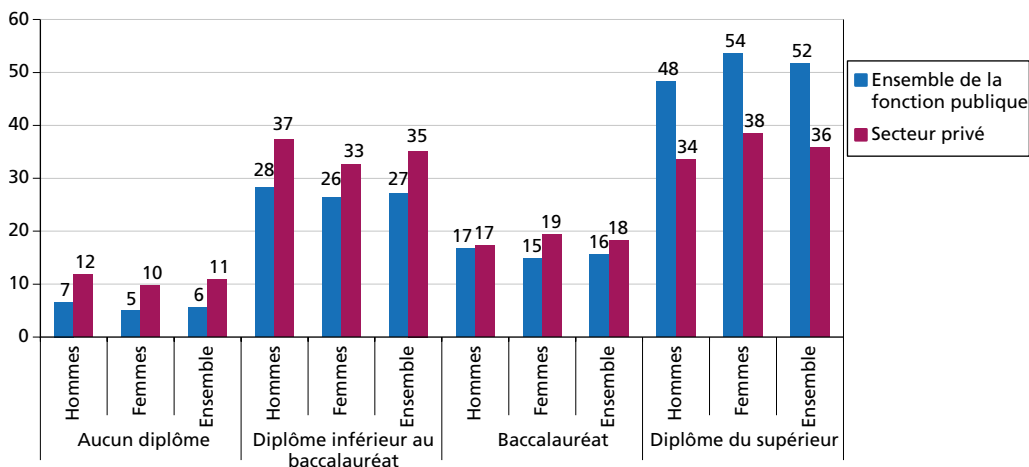
Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2016.

Lecture : 48 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Nota bene : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2016

[en %]



Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2016.

Lecture : 48 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 34 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2016 sont diplômés du supérieur.

Figure 2.9-1 : Effectifs physiques au 31 décembre des apprentis dans les trois versants de la fonction publique
[en %]

	Effectifs			Évolution (en %)	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Fonction publique de l'État ⁽¹⁾	798	3 662	6 992	358,9	90,9
Fonction publique territoriale	10 119	9 336	9 204	-7,7	-1,4
Fonction publique hospitalière	636	607	611	-4,6	0,7
Total	11 553	13 605	16 807	17,8	23,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPE, le nombre d'apprentis croît très fortement en 2015 et 2016 en raison du plan de relance de l'apprentissage et de la création du statut d'étudiant apprenti professeur en remplacement de celui d'avenir professeur.

Figure 2.9-2 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur
[en %]

		2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ^(p)		Évolution 2017/2016 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	206	2 725	4 321	4 346	73,9	0,6
	EPA sous tutelle des ministères	594	1 007	1 305	1 535	26,1	17,6
	Total	801	3 732	5 626	5 880	100,0	4,5
FPT	Communes	4 610	3 914	4 117	4 360	58,0	5,9
	Départements	1 050	874	782	959	12,7	22,6
	Régions	473	473	411	517	6,9	25,7
	Établissements départementaux	101	102	96	116	1,5	20,6
	Établissements communaux	229	175	185	264	3,5	42,5
	Établissements intercommunaux	1 078	1 069	1 216	1 249	16,6	2,7
	Autres EPA locaux	25	30	67	58	0,8	-14,5
	Total	7 566	6 637	6 875	7 523	100,0	9,4
FPH		601	603	497	620	-	24,6
Ensemble FP		8 968	10 972	12 998	14 022	-	7,9

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2017, 26,1 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(p) Données provisoires.

Figure 2.9-3 : Les caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique

(en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble		
	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017(p)	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017(p)	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017(p)	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017(p)
Sexe												
Hommes	52,2	44,3	43,9	54,5	54,6	53,6	40,4	36,3	40,5	52,9	49,4	48,9
Femmes	47,8	55,7	56,1	45,5	45,4	46,4	59,6	63,8	59,5	47,1	50,6	51,1
Âge												
15 ans	1,2	1,0	0,9	4,5	4,9	4,6	0,7	1,0	1,7	3,2	3,1	3,0
16 ans	3,1	2,5	2,5	8,2	8,3	7,8	4,0	2,3	2,5	6,2	5,5	5,3
17 ans	5,6	4,5	4,7	8,5	8,4	8,9	3,7	4,2	5,5	7,3	6,6	7,0
18 ans	12,2	9,8	11,4	13,7	14,4	13,3	8,2	11,7	8,5	12,9	12,3	12,3
19 ans	14,4	15,6	14,1	13,5	13,3	11,9	9,4	9,8	9,8	13,6	14,1	12,7
20 ans	14,5	17,1	16,1	12,9	13,0	12,3	12,4	12,9	11,8	13,4	14,8	13,9
21 ans	12,2	14,0	13,1	10,1	9,9	11,0	12,4	13,8	11,3	10,9	11,8	11,9
22 ans ou plus	36,8	35,5	37,2	28,5	27,8	30,2	49,3	44,4	49,1	32,5	31,8	34,0
Âge moyen des apprentis	20,9	21,0	21,2	20,1	20,1	20,3	22,1	21,7	21,9	20,5	20,6	20,8
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	2,2	1,8	1,9	1,2	1,0	1,2	1,4	1,2	1,4	1,6	1,4	1,5
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	15,3	18,8	18,4	8,6	10,0	10,8	8,9	5,9	10,9	11,0	13,7	14,1
Diplôme ou titre de niveau bac +2	18,6	18,1	19,7	12,6	12,3	12,7	13,7	16,4	15,4	14,7	15,1	15,9
Diplôme ou titre de niveau bac	41,2	43,3	42,2	34,7	33,1	31,7	51,7	51,1	49,5	37,8	38,4	37,1
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	15,9	10,8	11,0	23,6	23,4	23,1	13,9	16,4	13,9	20,4	17,5	17,5
Aucun diplôme ni titre	6,8	7,2	6,7	19,3	20,2	20,4	10,5	9,0	8,9	14,5	14,0	13,9
Niveau de formation préparée												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	16,5	12,2	13,5	7,2	7,6	7,8	9,6	6,3	10,3	10,5	9,6	10,3
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	17,9	33,9	29,7	11,1	11,6	13,4	19,9	20,4	19,1	13,9	21,6	20,5
Diplôme ou titre de niveau bac +2	32,2	26,5	30,7	17,6	16,9	18,1	29,4	32,1	32,7	23,2	21,7	24,0
Diplôme ou titre de niveau bac	23,5	20,5	18,5	19,2	19,0	17,1	18,5	18,1	16,9	20,6	19,6	17,7
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10,0	6,8	7,5	44,9	44,8	43,5	22,6	23,1	21,1	31,8	27,5	27,4
Durée du contrat												
12 mois et moins	36,6	39,5	41,0	30,2	31,8	33,8	42,7	45,1	45,0	33,1	35,7	37,3
13 à 24 mois	56,0	54,1	53,7	61,9	60,1	59,0	52,5	43,5	46,0	59,4	56,8	56,2
Plus de 24 mois	7,4	6,4	5,3	7,9	8,1	7,1	4,8	11,4	9,0	7,6	7,5	6,5
Situation avant le contrat												
Scolarité	68,5	74,0	71,1	56,3	60,8	61,8	58,1	59,2	61,5	60,7	66,6	65,8
En apprentissage	4,8	4,9	7,9	13,6	12,5	11,5	6,7	6,0	6,0	10,1	8,8	9,7
Demandeur d'emploi	13,3	10,4	8,9	11,2	9,4	9,3	7,3	6,7	5,2	11,7	9,7	8,9
Salarié	9,1	6,9	7,9	12,4	11,2	11,5	23,1	25,0	24,5	11,8	9,8	10,5
Autres	4,3	3,9	4,1	6,6	6,1	6,0	4,7	3,1	2,8	5,7	5,0	5,0

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

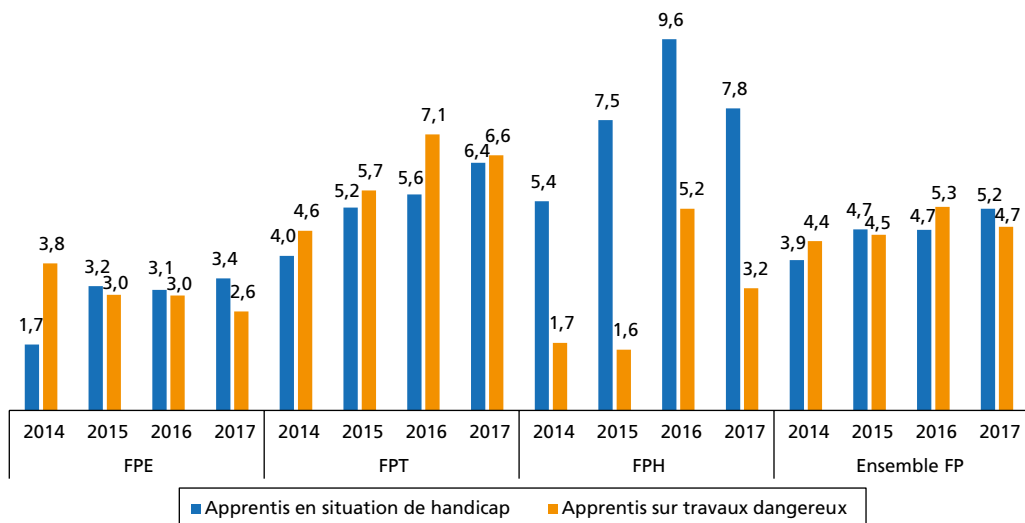
Champ : France entière.

Lecture : En 2017, 43,9 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(p) Données provisoires.

Figure 2.9-4 : La part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap et sur travaux dangereux⁽¹⁾
[en %]



Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2017, 3,4 % sont en situation de handicap.

(1) Les données des années 2014 à 2016 ont été révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique. Les données 2017 sont provisoires.

Voies de recrutement externe 3

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

Recrutements externes
dans la fonction publique territoriale 3.3

Recrutements externes
niveau attaché dans la fonction publique 3.4

Recrutements externes 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 l'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 de la fonction publique hospitalière, territoriale et de l'État) et du troisième concours.

Il existe 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, Agroalimentaire et Forêt** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic).
- **Défense** : Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).
- **Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

- **Ministères économiques et financiers** : Caisse des Dépôts et consignations (CDC).

- **Ministères des Affaires sociales** : instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA).

- **Écologie, Développement durable, Transports et Logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.

- **Ministères de l'Enseignement** : CNRS

Les établissements publics scientifiques et techniques sous double tutelle sont rattachés aux ministères d'administrations :

- **Agriculture, Agroalimentaire et Forêt** : Institut national de la recherche agronomique (Inra) et Institut national de la recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea)

- **Ministères économiques et financiers - Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics** : Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria).

- **Affaires étrangères et Développement international** : Institut de recherche pour le développement (IRD).

- **Affaires sociales** : Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm).

- **Travail, Emploi et Dialogue social** : Institut national d'études démographiques (Ined).

- **Écologie, Développement durable, Transports et Logement** : Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar).

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 troisième 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 (ENA)**, 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.

3 Présentation

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 Centre national de la fonction publique territoriale (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 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 2016 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'emplois 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 : adjoints administratifs 2^e classe, adjoints techniques 2^e classe, adjoints techniques 2^e classe des établissements d'enseignement, agents sociaux 2^e classe, adjoints d'animation 2^e classe, adjoints du patrimoine 2^e 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 administratif, 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 (Enact).

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'ENA. 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 praticiens 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 emplois de la fonction publique hospitalière.

Encadrement dans la fonction publique hospitalière

Les attachés d'administration hospitalière : Le concours externe, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le chapitre II du 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 ;

Le troisième concours, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux personnes qui, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, justifient de l'exercice, durant au moins cinq années au total, d'un ou plusieurs des mandats ou activités mentionnés au 3^o de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aurait été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2011, les élèves attachés d'administration hospitalière suivent une formation de 12 mois à l'École des hautes études en santé publique (EHESP)

Les directeurs d'hôpitaux publics exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats interhospitaliers, 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 personnes titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe d'entrée à l'École nationale d'administration 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. Le troisième concours est ouvert aux personnes justifiant à la date de clôture des inscriptions de l'exercice, durant au moins huit années au total, d'un ou de plusieurs mandats ou d'une ou de plusieurs activités définies au 3^o de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aura été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2015, les élèves directeurs d'hôpital suivent une formation de 24 mois à l'EHESP.

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (corps créé en 2007 se substituant par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements 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 interhospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves et le troisième concours sont ouverts dans les mêmes conditions que ceux des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1^o du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007).


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.

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 Études&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.

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 2016

	Postes offerts		Admis		<i>dont femmes</i> ⁽³⁾		Recrutés		<i>dont femmes</i> ⁽³⁾	
	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	(%)	Évolution 2016/2015	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	(%)	Évolution 2016/2015
Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats globaux estimés)⁽²⁾	44 136	18,0	40 900	19,6	-	-	40 209	8,7	-	-
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats partiels) ⁽²⁾	43 574	18,2	40 750	19,1	<i>61,8</i>	<i>15,6</i>	39 633	8,8	62,2	12,7
Concours externes (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	40 477	17,1	37 727	17,9	<i>61,5</i>	<i>13,3</i>	36 568	6,8	62,2	3,9
Concours unique	1 234	4,8	1 138	3,0	<i>53,1</i>	<i>-2,6</i>	1 152	3,9	49,7	-8,5
Troisième concours	1 128	43,3	1 073	40,4	<i>71,6</i>	<i>50,0</i>	1 107	45,3	70,6	52,8
Recrutements externes sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	973	71,9	791	307,7	<i>65,5</i>	<i>825,0</i>	1 085	91,7	42,7	807,8
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	324	4,2	171	11,0	<i>64,3</i>	<i>-4,3</i>	297	-1,0	36,4	0,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2015, le ministère de l'Éducation nationale et en 2016 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers. Les résultats partiels portent en 2015 sur 482 concours pour un total de 488 organisés et en 2016 sur 420 pour un total de 436 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 534 en 2015 et 590 en 2016), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours, dans la fonction publique de l'État en 2016

	Résultats globaux estimés										Résultats partiels										Part des recrutements (en %)
	Recrutés estimés ⁽¹⁾		Part des recrutements (résultats estimés) (en %) ⁽¹⁾	Postes		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Sélectivité							
	H	F		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H		F	Total					
Concours externes	A	29 256	25 230	29 231	65 279	94 275	159 554	30 956	44 628	75 584	8 280	18 393	26 673	7 521	17 684	25 205	6,0				
	B	7 084	7 159	7 077	42 726	42 067	84 793	10 087	9 769	19 856	3 897	3 192	7 089	3 908	3 230	7 138	10,9				
	C	4 137	4 179	4 137	24 390	27 870	52 260	11 042	8 170	19 212	2 243	1 615	3 858	2 370	1 809	4 179	13,5				
Total concours externes		40 477	36 568	40 445	132 395	164 212	296 607	52 085	62 567	114 652	14 420	23 200	37 620	13 799	22 723	36 522	7,9				
Troisième concours	A	1 076	1 051	1 076	1 351	3 740	5 091	566	1 564	2 130	269	752	1 021	287	764	1 051	5,0				
	B	52	56	52	192	27	219	108	21	129	36	16	52	39	17	56	4,2				
Total troisième concours		1 128	1 107	1 128	1 543	3 767	5 310	674	1 585	2 259	305	768	1 073	326	781	1 107	4,9				
Concours uniques	A	1 097	1 024	1 057	3 617	4 094	7 711	845	1 231	2 076	408	562	970	454	530	984	7,9				
	B	24	18	24	5	31	36	0	0	0	2	16	18	2	16	18	2,0				
	C	113	110	113	907	230	1 137	351	77	428	84	26	110	84	26	110	10,3				
Total concours uniques		1 234	1 152	1 194	4 529	4 355	8 884	1 196	1 308	2 504	494	604	1 098	540	572	1 112	8,1				
Total recrutements externes par concours		42 839	38 827	42 767	138 467	172 334	310 801	53 955	65 460	119 415	15 219	24 572	39 791	14 665	24 076	38 741	7,8				
Externes sans concours ⁽¹⁾	C	612	724	612	5 663	14 579	20 242	862	1 680	2 542	270	518	788	261	463	724	25,7				
Externes sans concours résultats non communiqués ⁽²⁾	C	361	361	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd				
Pacte ⁽³⁾	C	195	168	195	549	705	1 254	174	260	434	61	110	171	60	108	168	7,3				
Pacte résultats non communiqués ⁽¹⁾	C	129	129	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd				
Total recrutements externes sans concours⁽¹⁾		1 297	1 382	807	6 212	15 284	21 496	1 036	1 940	2 976	331	628	959	321	571	892	22,4⁽³⁾				
Total général externe		44 136	40 209	100,0	43 574	144 679	187 618	33 229⁽³⁾	54 991	67 400	122 391⁽³⁾	15 550	25 200	40 750⁽³⁾	14 986	24 647	39 633⁽³⁾	8,2			

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles/Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 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) Somme hors résultats non communiqués.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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 2016

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	31 429	26 547	7 160	5 547	44 136	26 547
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	31 364	26 547	7 153	5 057	43 574	26 547
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	27 305	22 638	7 233	5 671	40 209	22 638
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	27 240	22 638	7 212	5 181	39 633	22 638
Hommes	8 262	6 252	3 949	2 775	14 986	6 252
Femmes	18 978	16 386	3 263	2 406	24 647	16 386
Sélectivité	6,0	3,3	11,8	15,2 ⁽³⁾	8,1 ⁽³⁾	3,3
Dont concours externe						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	29 256	25 552	7 084	4 137	40 477	25 552
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	29 231	25 552	7 077	4 137	40 445	25 552
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	25 230	21 659	7 159	4 179	36 568	21 659
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	25 205	21 659	7 138	4 179	36 522	21 659
Hommes	7 521	5 984	3 908	2 370	13 799	5 984
Femmes	17 684	15 675	3 230	1 809	22 723	15 675
Sélectivité	6,0	3,3	11,8	13,5 ⁽³⁾	7,9 ⁽³⁾	3,3
Dont recrutement externe sans concours						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾				973	973	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾				612	612	0
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾				1 085	1 085	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾				724	724	0
Hommes				261	261	0
Femmes				463	463	0
Sélectivité				25,7 ⁽³⁾	25,7 ⁽³⁾	0,0
Dont recrutement par Pacte						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾				324	324	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾				195	195	0
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾				297	297	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾				168	168	0
Hommes				60	60	0
Femmes				108	108	0
Sélectivité				7,3 ⁽³⁾	7,3 ⁽³⁾	0,0
Dont concours unique						
Postes offerts	1 057	29	24	113	1 234	29
Total recrutés	984	29	18	110	1 152	29
Hommes	454	21	2	84	540	21
Femmes	530	8	16	26	572	8
Sélectivité	7,9	1,3	2,0	10,3	8,1	1,3
Dont troisième concours						
Postes offerts	1 076	966	52	0	1 128	966
Total recrutés	1 051	950	56	0	1 107	950
Hommes	287	247	39	0	326	247
Femmes	764	703	17	0	781	703
Sélectivité	5,0	4,8	4,2	0,0	4,9	4,8

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 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.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2016, 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	5 039	12 765	17 804	2 104	1 258	3 362	352	557	909	22 075
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	587	613	1 200	16	12	28	4	9	13	1 241
Titulaires catégorie B	89	98	187	110	229	339	11	40	51	577
Titulaires catégorie C	10	10	20	509	268	777	3	5	8	805
<i>s/total fonctionnaires</i>	<i>686</i>	<i>721</i>	<i>1 407</i>	<i>635</i>	<i>509</i>	<i>1 144</i>	<i>18</i>	<i>54</i>	<i>72</i>	<i>2 623</i>
Agents contractuels	1 469	3 068	4 537	671	600	1 271	89	265	354	6 162
s/total FPE	2 155	3 789	5 944	1 306	1 109	2 415	107	319	426	8 785
Origine FPT tous statuts	25	63	88	12	33	45	2	10	12	145
Origine FPH tous statuts	13	106	119	3	4	7	4	7	11	137
Catégorie indéterminée	1 030	2 255	3 285	524	859	1 383	2 310	1 513	3 823	8 491
Total général	8 262	18 978	27 240	3 949	3 263	7 212	2 775	2 406	5 181	39 633
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>554</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>4</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>565</i>

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

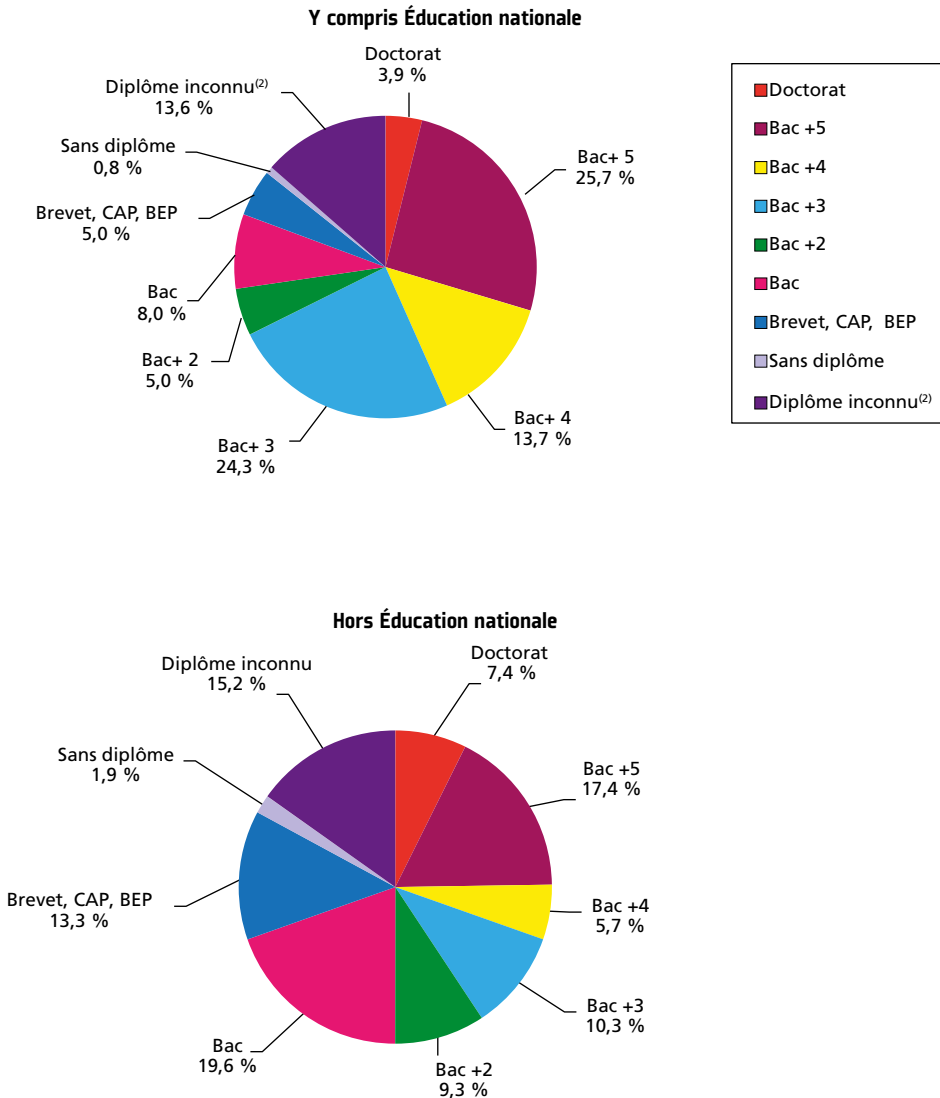
Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(1) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 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.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2016, sur champ partiel⁽¹⁾ [en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et ConcouRS Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 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) Le niveau de diplôme est inconnu pour 13,4 % des candidats recrutés en catégorie A, 10,1 % recrutés en catégorie B et 13,2 % recrutés en catégorie C.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours)
des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2016

Ministères	Concours externe			Concours unique			Troisième concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾⁽²⁾	77	82	159	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	162
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole ⁽¹⁾	235	232	467	11	11	22	27	7	34	0	0	0	0	0	0	523
Ministères économiques et financiers ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ - Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	1 646	1 425	3 071	45	3	48	0	0	0	28	66	94	60	105	165	3 378
Culture et Communication	59	114	173	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	173
Défense	108	82	190	86	42	128	0	0	0	44	257	301	0	0	0	619
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽³⁾	303	219	522	0	0	0	0	0	0	9	0	9	0	0	0	531
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾⁽³⁾																
résultats partiels	7 097	17 934	25 031	379	415	794	247	703	950	0	0	0	0	0	0	26 775
résultats estimés	7 097	17 934	25 031	379	415	794	247	703	950	0	0	358	0	0	129	27 262
Intérieur, Outre-mer	2 653	1 102	3 755	0	0	0	0	0	0	100	89	189	0	0	0	3 944
Justice	1 345	1 196	2 541	13	72	85	15	15	30	77	33	110	0	0	0	2 766
Ministères sociaux ⁽¹⁾																
Santé, jeunesse et sports	71	122	193	41	29	70	0	0	0	3	11	14	0	0	0	277
Travail, Emploi, et Dialogue social	14	21	35	5	0	5	0	4	4	0	0	0	0	0	0	44
Services du Premier ministre ⁽³⁾⁽⁴⁾	223	208	431	0	0	0	37	52	89	3	7	10	0	0	0	530
Total résultats partiels	13 799	22 723	36 522	540	572	1 112	326	781	1 107	261	463	724	60	108	168	39 633
Total résultats estimés	<i>nd</i>	<i>nd</i>	36 568	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 152	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 107	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 085	<i>nd</i>	<i>nd</i>	297	40 209⁽⁵⁾
dont :																
Concours interministériels	205	208	413				37	52	89							502
ENA	32	11	43				8	1	9							52
IRA	173	197	370				29	51	80							450
EPST ⁽⁵⁾	277	312	589	409	207	616	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 205

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Dans ce tableau les EPA à double tutelle sont rattachés dans leurs ministères d'administrations :

Inra et Irstea : ministère de l'Agriculture, Agroalimentaire et Forêt

Inria : ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics

IRD : ministère des Affaires étrangères et Développement international

Inserm : ministère des Affaires sociales

Ined : ministère du Travail, Emploi et Dialogue social

(2) Dans les publications antérieures l'IRD était placé à tort au sein des ministères économiques et financiers. L'IRD est rattaché au ministère des Affaires étrangères et Développement international. La série a été rétopollée.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2014 (Éducation nationale et Écologie), en 2015 (Éducation nationale) et en 2016 (Écologie, Économique et financier, Éducation nationale et enseignement supérieur, service du premier ministre). 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.

(4) Y compris l'ENA et les IRA.

(5) Établissements publics scientifiques et techniques.

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-7 : 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 2016

Postes offerts	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		Recrutés		Sélectivité						
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F							
Catégorie A																	
Professeur des écoles de classe normale	13 000	16 552	73 775	90 327	6 173	30 283	36 456	3 663	17 961	21 624	1 826	10 594	12 420	1 926	10 838	12 764	2,9
Professeur certifié classe normale-CAPES	7 725	16 768	23 195	39 963	8 114	12 335	20 449	4 598	7 098	11 696	2 498	4 097	6 595	2 129	3 546	5 675	3,1
Professeur agrégé classe normale	2 015	12 209	12 637	24 846	5 116	5 572	10 688	1 969	2 075	4 044	867	898	1 765	579	694	1 273	6,1
Professeur de lycée professionnel de classe normale	1 950	6 306	8 116	14 422	2 637	3 213	5 850	1 688	1 859	3 547	803	875	1 678	663	657	1 320	3,5
Professeur d'EPS classe normale	820	3 078	1 143	4 221	2 463	922	3 385	2 463	474	2 937	560	260	820	546	255	801	4,1
Professeur certifié classe normale-CAPET	645	3 123	3 551	6 674	1 193	1 343	2 536	606	525	1 131	330	251	581	293	246	539	4,4
Ingénieur d'études de 2 ^e classe du ministère chargé de l'enseignement supérieur	386	6 459	7 850	14 309	6 440	7 814	14 254	2 513	3 118	5 631	160	180	340	154	183	337	41,9
Institut régional d'administration	370	2 897	4 057	6 954	1 259	1 471	2 730	455	466	921	173	197	370	173	197	370	7,4
Conseiller principal d'éducation classe normale	340	2 069	5 771	7 840	842	2 439	3 281	149	571	720	80	260	340	80	259	339	9,7
Infirmier de classe normale de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	260	168	2 824	2 992	112	2 017	2 129	30	616	646	15	206	221	15	206	221	9,6
Directeur de recherche de 2 ^{ème} classe	254	1 087	438	1 525	1 087	438	1 525	243	117	360	152	102	254	177	77	254	6,0
Magistrat judiciaire du 2 ^{ème} grade	244	600	2 056	2 656	345	1 320	1 665	72	285	357	58	186	244	58	186	244	6,8
Catégorie B																	
Gardien de la paix	3 138	31 755	14 100	45 855	21 097	8 868	29 965	5 813	2 505	8 318	2 400	870	3 270	2 400	870	3 270	9,2
Secrétaire administratif de classe normale	714	3 693	19 523	23 216	1 766	8 605	10 371	372	1 802	2 174	136	578	714	136	578	714	14,5
Contrôleur des finances publiques de 2 ^{ème} classe	548	6 128	7 851	13 979	4 009	4 611	8 620	567	422	989	296	252	548	270	232	502	15,7
Greffier du deuxième grade des services judiciaires	533	955	3 780	4 735	457	1 986	2 443	186	1 143	1 329	66	467	533	68	483	551	4,6
Technicien de recherche et de formation de classe normale du ministère chargé de l'enseignement supérieur	366	1 735	3 439	5 174	1 220	2 335	3 555	551	709	1 260	164	183	347	158	177	335	10,2
Catégorie C																	
Surveillant de l'administration pénitentiaire	1 286	24 136	14 392	38 528	10 703	5 214	15 917	7 201	3 697	10 898	1 093	190	1 283	1 093	190	1 283	14,6
Agent administratif des finances publiques de 1 ^{ère} classe	1 029	5 958	11 797	17 755	3 265	5 715	8 980	1 610	2 077	3 687	457	572	1 029	580	765	1 345	8,7
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	676	4 069	18 543	22 612	2 021	9 381	11 402	481	1 183	1 664	185	491	676	185	491	676	16,9
Agent de constatation des douanes de 1 ^{ère} classe	375	9 104	4 068	13 172	4 631	1 972	6 603	729	311	1 040	269	101	370	273	102	375	16,9

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

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).

3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie externe⁽²⁾ dans la fonction publique d'État, sur champ partiel⁽³⁾ en 2016

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	18 436	42 477	69 952	112 429	5 068	12 765	17 833	5 145	12 988	18 133	6,3
Éducation nationale	15 227	19 611	59 428	79 039	2 630	11 867	14 497	2 707	12 090	14 797	5,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	3 188	22 237	10 484	32 721	2 420	898	3 318	2 420	898	3 318	9,9
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	21	629	40	669	18	0	18	18	0	18	37,2
Concours unique	397	1 024	2 278	3 302	101	248	349	101	248	349	9,5
Troisième concours	642	646	2 806	3 452	107	516	623	118	524	642	5,5
Externe sans concours (résultats partiels)	349	3 369	9 731	13 100	148	414	562	133	334	467	23,3
Pacte (résultats partiels)	170	508	598	1 106	57	93	150	56	91	147	7,4
Pacte (résultats estimés)	299	508	598	1 106	57	93	150	56	91	276	7,4
Total déconcentrés (résultats partiels)	19 994	48 024	85 365	133 389	5 481	14 036	19 517	5 553	14 185	19 738	6,8
Total tous recrutements externes ⁽⁴⁾ (résultats partiels)	43 574	140 277	184 484	324 761	15 550	25 200	40 750	14 986	24 647	39 633	8,0
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	45,9	34,2	46,3	41,1	35,2	55,7	47,9	37,1	57,6	49,8	
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽³⁾	20 497	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	20 241	nd
Total tous recrutements externes ⁽³⁾ (résultats estimés)	44 136	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	40 209	nd
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	46,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	50,3	nd

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(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, troisième concours, Pacte.

(3) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 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.

(4) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

Dans les précédentes publications, des recrutements d'agents de constatation des ministères économiques et financiers étaient classés à tort en recrutements déconcentrés.

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 d'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel⁽²⁾ en 2016

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	2 064	10 630	12 694	2 780	1 744	4 524	301	614	915	18 133
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	133	334	467	467
Concours unique	15	206	221	2	16	18	84	26	110	349
Troisième concours	118	524	642	0	0	0	0	0	0	642
Pacte	0	0	0	0	0	0	56	91	147	147
Total déconcentrés (résultats partiels)	2 197	11 360	13 557	2 782	1 760	4 542	574	1 065	1 639	19 738
Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats partiels)	8 262	18 978	27 240	3 949	3 263	7 212	2 775	2 406	5 181	39 633
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	26,6	59,9	49,8	70,4	53,9	63,0	20,7	44,3	31,6	49,8
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽²⁾	nd	nd	13 573	nd	nd	4 542	nd	nd	2 126	20 241
Total tous recrutements externes⁽³⁾ (résultats estimés)	nd	nd	27 305	nd	nd	7 233	nd	nd	5 671	40 209
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	49,7	nd	nd	62,8	nd	nd	37,5	50,3

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(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) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 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) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

 **Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2016⁽¹⁾**

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	42	620	38
	A	2 081	11 161	1 757
	B	3 766	17 297	3 430
	C	3 071	27 859	2 763
Troisième concours	A+	4	21	3
	A	348	1 890	307
	B	459	959	254
	C	282	579	195
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	18 412
Total FPT hors Ville de Paris		10 053 ⁽²⁾	60 386 ⁽²⁾	27 159
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	33	614	33
	B	76	1 348	78
	C	225	3 381	244
Concours unique	A	71	303	68
	B	93	719	93
	C	141	1 757	138
Troisième concours	A	1	20	1
Recrutement direct sans concours	C	1 298	7 119	1 340
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		1 938	15 261	1 995
s/total	A+	46	641	41
	A	2 534	13 988	2 166
	B	4 394	20 323	3 855
	C	5 017	40 695	23 092
Total fonction publique territoriale		11 991⁽²⁾	75 647⁽²⁾	29 154

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 ; Centre national de la fonction publique territoriale.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris le concours d'administrateurs territoriaux.

(2) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2016

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	24	257	246	503	110	100	210	27	24	51	10	11	21	52,4
Conservateur des bibliothèques	12	88	172	260	52	111	163	18	10	28	5	6	11	54,5
Conservateur du patrimoine	6	91	317	408	54	193	247	9	36	45	2	4	6	66,7
Total catégorie A+	42	436	735	1 171	216	404	620	54	70	124	17	21	38	55,3
Catégorie A														
Attaché	1 722	6 076	13 398	19 474	3 100	6 020	9 120	782	1 784	2 566	425	982	1 407	69,8
Attaché de conservation du patrimoine	117	705	2 505	3 210	320	1 192	1 512	50	267	317	12	115	127	90,6
Cadre de santé	10	2	27	29	2	18	20	2	10	12	0	10	10	100,0
Infirmier en soins généraux	181	39	576	615	28	398	426	35	497	532	12	162	174	93,1
Médecin de 2 ^{ème} classe	12	0	23	23	0	21	21	0	0	0	0	12	12	100,0
Puéricultrice cadre de santé	17	0	37	37	0	31	31	0	0	0	0	17	17	100,0
Puéricultrice	4	1	5	6	1	3	4	0	0	0	1	3	4	75,0
Sage femme	4	0	5	5	0	5	5	0	2	2	0	1	1	100,0
Directeur de police municipale	14	33	21	54	15	7	22	3	5	8	2	3	5	60,0
Total catégorie A	2 081	6 856	16 597	23 453	3 466	7 695	11 161	872	2 565	3 437	452	1 305	1 757	74,3
Catégorie B														
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	137	846	3 727	4 573	343	1 559	1 902	57	305	362	21	125	146	85,6
Assistant de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^{ème} Cl	159	387	1 802	2 189	205	991	1 196	41	294	335	21	139	160	86,9
Assistant socio-éducatif	592	222	3 933	4 155	127	2 242	2 369	41	1 025	1 066	27	548	575	95,3
Educateur de jeunes enfants	512	60	2 448	2 508	46	2 027	2 073	22	801	823	11	468	479	97,7
Educateur des activités physiques et sportives	313	1 703	814	2 517	1 095	527	1 622	362	196	558	198	114	312	36,5
Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe	89	258	127	385	135	64	199	55	32	87	44	26	70	37,1
Technicien	997	4 860	1 998	6 858	3 143	1 202	4 345	1 109	519	1 628	594	277	871	31,9
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	967	3 832	2 023	5 855	2 393	1 198	3 591	783	501	1 284	503	314	817	38,4
Total catégorie B	3 766	12 168	16 872	29 040	7 488	9 809	17 297	2 470	3 673	6 143	1 419	2 011	3 430	58,6
Catégorie C														
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	439	959	5 959	6 918	620	3 631	4 251	148	786	934	72	392	464	84,5
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	477	1 588	8 362	9 950	996	5 214	6 210	175	813	988	104	83	187	44,4
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	5	10	14	24	n,c	n,c	n,c	0	2	2	0	2	2	100,0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	389	59	8 601	8 660	39	6 279	6 318	2	840	842	1	395	396	99,7
Auxiliaire de puériculture territorial de 1 ^{ère} classe	690	33	3 316	3 349	28	3 073	3 101	13	2 066	2 079	7	673	680	99,0
Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe	310	77	1 047	1 124	61	794	855	30	273	303	29	273	302	90,4
Auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} class	245	62	643	705	38	483	521	63	613	676	19	213	232	91,7
Gardien de police municipale	184	2 976	1 676	4 652	1 661	994	2 655	237	172	409	118	66	184	35,9
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} cl.	108	7	642	649	5	434	439	7	642	649	1	107	108	99,1
Atsem principal 2 ^{ème} classe	120	17	2 255	2 272	8	1 704	1 712	0	244	244	0	121	121	100,0
Garde champêtre chef	15	57	29	86	35	24	59	11	10	21	1	1	2	50,0
Gardien-Brigadier	89	1 981	1 061	3 042	1 104	634	1 738	91	104	195	39	46	85	54,1
Total catégorie C	3 071	7 826	33 605	41 431	4 595	23 264	27 859	777	6 565	7 342	391	2 372	2 763	85,8
Total	8 960	27 286	67 809	95 095	15 764	41 173	56 937	4 173	12 873	17 046	2 279	5 709	7 988	71,5

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(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) La répartition par sexe n'est pas connue pour 5 % des candidats inscrits, 6 % des présents, 5 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 3.3-3 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2016

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			% femmes
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	4	18	20	38	7	14	21	2	6	8	1	2	3	66,7
Total catégorie A+	4	18	20	38	7	14	21	2	6	8	1	2	3	66,7
Catégorie A														
Attaché	340	765	2 030	2 795	534	1 336	1 870	122	446	568	62	238	300	79,5
Attaché de conservation de patrimoine	8	13	25	38	6	14	20	3	8	11	2	5	7	71,4
Total catégorie A	348	778	2 055	2 833	540	1 350	1 890	125	454	579	64	243	307	79,3
Catégorie B														
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	21	19	55	74	14	38	52	8	19	27	5	14	19	73,7
Assistant de conserv. patri et biblio. Pri. 2 ^{ème} CI	26	14	35	49	6	28	34	5	19	24	3	12	15	80,0
Assistant socio-éducatif	51	21	342	363	13	215	228	8	73	81	5	45	50	90,0
Educateur des activités physiques et sportives	45	131	40	171	93	34	127	42	17	59	20	7	27	25,9
Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe	10	19	37	56	13	28	41	3	12	15	2	2	4	50,0
Technicien	165	320	80	400	240	42	282	92	20	112	60	14	74	18,9
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	141	234	76	310	148	47	195	66	27	93	47	18	65	27,8
Total catégorie B	459	758	665	1 423	527	432	959	224	187	411	142	112	254	44,1
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	111	11	255	266	6	174	180	1	93	94	0	61	61	100,0
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	124	33	316	349	24	237	261	8	114	122	9	87	96	90,4
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	35	0	153	153	0	107	107	0	60	60	0	28	28	100,0
Atsem principal 2 ^{ème} classe	12	0	43	43	0	31	31	0	17	17	0	10	10	100,0
Total catégorie C	282	44	767	811	30	549	579	9	284	293	9	186	195	95,3
Total	1 093	1 598	3 507	5 105	1 104	2 345	3 449	360	931	1 291	216	543	759	71,6

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

NB : Depuis 2012 Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

(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) La répartition par sexe n'est pas connue pour 9 % des candidats inscrits, 21 % des présents, 10 % des admissibles et 12 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C⁽¹⁾ dans la fonction publique territoriale⁽²⁾ en 2016

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	9 877
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	3 189
Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe	2 773
Agent social de 2 ^{ème} classe	1 273
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2 ^{ème} classe	967
Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe	333
Ensemble	18 412

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 : Recrutement direct sans concours en catégorie C⁽¹⁾ au Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2016

Corps et grades ouverts au recrutement	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe (CASVP)	40	604	983	1 587	604	983	1 587	18	24	42	57,1	2	3	66,7

Source : Centre d'action sociale 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 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Total catégorie A dont :	33	739	1 208	1 947	246	368	614	9	24	33	72,7
Attaché	10	669	1 121	1 790	216	312	528	4	6	10	60,0
Autre concours ⁽¹⁾	7	66	52	118	26	28	54	3	4	7	57,1
Infirmier en soins généraux (CASVP)	15	3	34	37	3	27	30	2	13	15	86,7
Cadre de santé (CASVP)	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	100,0
Total catégorie B dont :	76	1 744	1 901	3 645	627	721	1 348	35	43	78	55,1
Agent de maîtrise électrotechnique	8	82	1	83	35	1	36	8	0	8	0,0
Agent de maîtrise travaux publics	6	92	18	110	32	2	34	7	1	8	12,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées - classe normale	14	430	865	1 295	197	397	594	1	13	14	92,9
Éducateur des activités physiques et sportives - activités aquatiques et de la natation	8	106	42	148	59	26	85	3	5	8	62,5
Secrétaire médical et social	8	47	566	613	12	139	151	0	8	8	100,0
Technicien de tranquillité publique et de surveillance - sécurité et protection	6	228	60	288	67	16	83	3	3	6	50,0
Technicien supérieur construction et bâtiment	5	79	28	107	27	12	39	3	3	6	50,0
Autre concours ⁽¹⁾	18	679	274	953	197	81	278	10	7	17	41,2
Conseiller en économie sociale et familiale T4 (CASVP)	3	1	47	48	1	47	48	0	3	3	100,0
Total catégorie C dont :	225	2 500	3 898	6 398	1 428	1 953	3 381	135	109	244	44,7
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	65	362	612	974	217	375	592	27	38	65	58,5
Adjoint technique principal 2 ^{ème} cl. - bucheron élagueur	10	40	5	45	21	2	23	15	1	16	6,3
Adjoint technique principal 2 ^{ème} cl. - carrossier réparateur automobile	5	35	1	36	15	0	15	7	0	7	0,0
Adjoint technique principal 2 ^{ème} cl. - tapissier	1	19	21	40	9	11	20	1	1	2	50,0
Inspecteur de sécurité	45	705	128	833	410	53	463	57	3	60	5,0
Ouvrier professionnel qualifié cuisine T4 (CASVP)	9	14	6	20	15	2	17	5	1	6	16,7
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe administration générale (CASVP)	27	528	1 546	2 074	236	782	1 018	5	22	27	81,5
Aide-soignant (CASVP)	25	13	115	128	13	115	128	3	22	25	88,0
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe spécialité cuisinier (CASVP)	10	37	34	71	23	21	44	7	1	8	12,5
Aides médico-psychologiques (CASVP)	10	6	36	42	6	35	41	0	10	10	100,0
Adjoint administratif hospitalier de 1 ^{ère} classe Titre IV (CASVP)	15	584	1 499	2 083	313	664	977	5	10	15	66,7
Autres concours (CASVP) ⁽¹⁾	3	42	10	52	35	8	43	3	0	3	0,0
Total	334	4 983	7 007	11 990	2 301	3 042	5 343	179	176	355	49,6

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 cinq postes.

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Total catégorie A	71	220	377	597	103	200	303	17	51	68	75
Cadre de santé paramédical - spécialité puériculture	11	0	41	41	0	37	37	0	10	10	100
Conseiller socio-éducatif	10	63	177	240	23	58	81	3	7	10	70
Médecin	5	4	6	10	4	4	8	2	2	4	50
Médecin PMI	6	0	6	6	0	6	6	0	5	5	100
Professeur VP éducation physique et sportive	15	135	37	172	68	18	86	11	4	15	27
Puéricultrice	21	1	69	70	0	54	54	0	21	21	100
Autres concours ⁽¹⁾	3	17	41	58	8	23	31	1	2	3	67
Total catégorie B	93	189	832	1 021	102	617	719	8	85	93	91
Assistant de service social	33	45	303	348	17	221	238	2	31	33	94
Educateur jeunes enfants	30	16	224	240	4	189	193	0	30	30	100
Educateur spécialisé	15	52	103	155	35	78	113	3	12	15	80
Secrétaire médico-social - assistant dentaire	6	4	88	92	1	51	52	0	6	6	100
Autres concours ⁽¹⁾	9	72	114	186	45	78	123	3	6	9	67
Total catégorie C	141	1 702	1 712	3 414	745	1 012	1 757	93	45	138	33
Adjoint technique 1 ^{ère} cl. - métallier	11	46	4	50	30	4	34	10	1	11	9
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - plombier	6	166	3	169	94	0	94	6	0	6	0
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - électrotechnicien	20	167	5	172	78	1	79	19	1	20	5
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - jardinier	40	171	63	234	74	36	110	20	20	40	50
Adjoint technique 1 ^{ère} cl. - maintenance de la voie publique	9	121	6	127	15	0	15	6	0	6	0
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - maintenance des bâtiments	5	310	2	312	123	1	124	5	0	5	0
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - menuisier	6	84	5	89	49	2	51	6	0	6	0
Adjoint technique 1 ^{ère} cl - peintre	7	111	5	116	54	3	57	5	2	7	29
Adjoint technique 1 ^{ère} cl des collèges - maintenance des batiments	8	260	16	276	123	1	124	8	0	8	0
Adjoint technique 1 ^{ère} classe des collèges, spécialité restauration	5	132	117	249	51	39	90	4	1	5	20
Agent spécialisé des écoles maternelles - externe	20	54	1 485	1 539	20	925	945	0	20	20	100
Autres concours ⁽¹⁾	4	80	1	81	34	0	34	4	0	4	0
Total	305	2 111	2 921	5 032	950	1 829	2 779	118	181	299	61

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie A											
Attaché 3 ^{ème} concours	1	25	37	62	8	12	20	1	0	1	0
Total	1	25	37	62	8	12	20	1	0	1	0

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris en 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Catégorie C											
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	45	22	36	58	22	36	58	18	27	45	60
Adjoint d'animation et d'action sportive 2 ^{ème} classe - activités périscolaires	201	556	1 044	1 600	556	1 044	1 600	90	111	201	55
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage - magasinier des bibliothèques	24	336	426	762	336	426	762	2	22	24	92
Auxiliaire de puériculture et de soins	290	5	693	698	2	420	422	2	288	290	99
Agent technique de la petite enfance	131	220	867	1 087	118	508	626	21	110	131	84
Éboueur	384	3 373	693	4 066	2 181	180	2 361	345	39	384	10
Fossoyeur	13	382	867	1 249	243	1	244	13	0	13	0
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	75	703	1 560	2 263	404	41	445	69	6	75	8
Agent technique des écoles	70	75	0	75	68	329	397	8	62	70	89
Conducteur d'automobile	49	136	0	136	94	1	95	49	0	49	0
Agent de logistique générale	5	5	274	279	5	1	6	4	1	5	20
Adjoint d'accueil de surveillance et de magasinage - accueil et surveillance des musées	11	66	37	103	66	37	103	10	1	11	9
Total	1 298	5 879	6 497	12 376	4 095	3 024	7 119	631	667	1 298	51

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

3 3.4 Recrutements externes niveau attaché dans la fonction publique

Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2017

	Postes offerts			Présents					Admis				
	Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
							2017	Évolution 2017/2016 (en %)				2017	Évolution 2017/2016 (en %)
Externe	370	0,0	-17,8	2 530	-7,3	-15,6	1 384	-5,9	370	0,0	-17,8	198	0,5
Troisième concours	80	0,0	66,7	571	10,4	248,2	325	12,8	80	0,0	66,7	47	-7,8
Total	450	0,0	-9,6	3 101	-4,5	-1,9	1 709	-2,8	450	0,0	-9,6	245	-1,2

Sources : IRA ; DGAFP - Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.

Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2016⁽¹⁾

	Postes offerts			Présents			Admis		
	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/ 2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/ 2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/ 2006 (en %)
Externe	1 722	12,1	2,0	9 120	-14,0	-28,9	1 407	-4,5	-5,4
Troisième concours	340	16,0	0,5	1 870	-13,2	24,0	300	7,1	34,5
Total	2 062	12,7	7,6	10 990	-13,8	-23,3	1 707	-2,6	-0,2

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 2018.
 (1) En 2013, 2015 et 2017, le concours n'a pas eu lieu, il est organisé tous les deux ans.

Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe d'attaché d'administration hospitalière

	Nombre			Évolution (%)		
	2006	2015	2016	2017	2017/2016	2017/2006
Postes offerts	60	50	50	50	0,0	-17
Présents	630	328	230	225	-2,2	-64
Admis	62	75	65	107	64,6	73

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 troisième concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2017

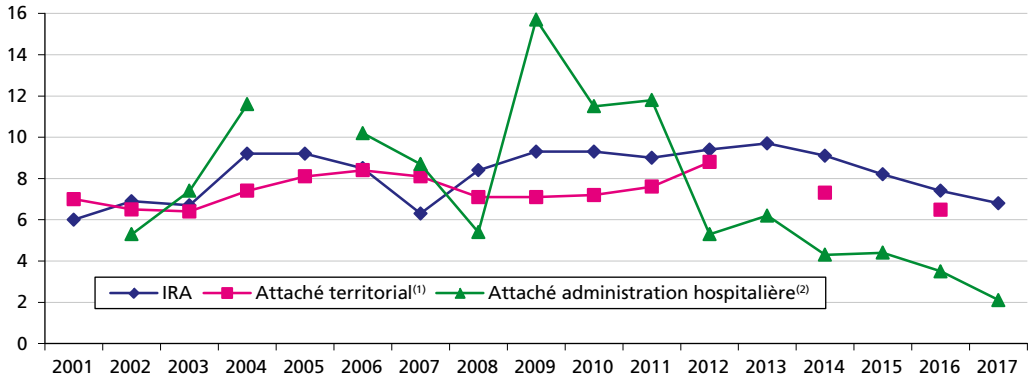
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
2012 ⁽¹⁾	5	6	3	0	-
2013	7	7	1	1	0,1
2014	5	10	3	1	3,0
2015	5	15	6	1	6,0
2016	5	14	8	4	2,0
2017	5	19	11	4	2,8

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : Sélectivité : présents/admis.

- (1) Année de l'introduction du troisième 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 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP - Départements des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2013, 2015 et 2017, 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.

3 3.5 Recrutements externes niveau administrateur dans la fonction publique

Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA en 2016 et 2017

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	dont femmes	
Nombre							Évolution 2016/2015 (en %)	Nombre				Évolution 2016/2015 (en %)	
2016													
Externe	43	0,0	-4,4	662	-1,9	5,1	271	-2,2	43	0,0	-4,4	11	0,0
Troisième concours	9	0,0	0,0	57	-23,0	-27,8	18	-25,0	9	0,0	0,0	1	-50,0
Total	52	0,0	-3,7	719	-4,0	1,4	289	-4,0	52	0,0	-3,7	12	-7,7
2017													
Externe	40	-7,0	0,0	528	-20,2	-13,3	221	-18,5	40	-7,0	-2,4	15	36,4
Troisième concours	8	-11,1	0,0	65	14,0	-33,7	22	22,2	8	-11,1	0,0	2	100,0
Total	48	-7,7	0,0	593	-17,5	-16,1	243	-15,9	48	-7,7	-2,0	17	41,7

Source : École nationale d'administration.

Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'Inet en 2016

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	dont femmes	
Nombre							Évolution 2016/2015 (en %)	Nombre				Évolution 2016/2015 (en %)	
Externe	24	-11,1	-11,1	210	-3,7	-35,4	100	6,4	21	0,0	-22,2	11	-21,4
Troisième concours	4	0,0	-33,3	21	-4,5	-54,3	14	180,0	3	-25,0	-50,0	2	100,0
Total	28	-9,7	-15,2	231	-3,8	-37,7	114	15,0	24	-4,0	-27,3	13	-13,3

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).


Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours externe de 2017

	Nombre				Évolution (%)	
	2007	2015 ⁽¹⁾	2016	2017 ⁽²⁾	2017/2016	2017/2007
Externe						
Postes offerts	31	48	51	50	-0,2	61,3
Présents	825	386	334	265	-2,1	-67,9
Admis	31	48	51	50	-0,2	61,3
Troisième concours						
Postes offerts		4	4	5	25,0	
Présents		17	15	19	26,7	
Admis		4	2	4	100,0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'hôpital à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

(2) Le poste non pourvu au troisième concours a été reporté sur le concours interne en application du principe de fongibilité entre les concours

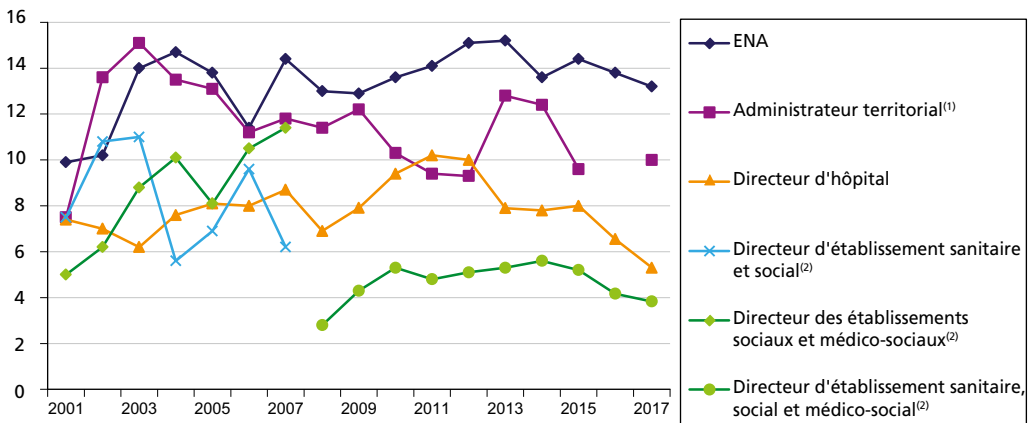
 **Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social⁽¹⁾ : résultat du concours externe de 2017**

Externe	Nombre				Évolution (%)	
	2007	2015 ⁽²⁾	2016	2017	2017/2016	2017/2007
Postes offerts	50	57	60	60	0,0	20,0
Présents	576	297	250	230	-8,0	-60,1
Admis	52	57	60	60	0,0	15,4
Troisième concours						
Postes offerts		5	5	5	0,0	
Présents		10	17	17	0,0	
Admis		5	2	5	150,0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

- (1) 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.
 (2) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

Figure 3.5-5 : Évolution de la sélectivité des concours externes de niveau administrateur des trois versants de la fonction publique



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres 2016 ne sont pas encore disponibles.

(2) 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

- Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État 4.1
- Recrutement déconcentré interne dans la fonction publique de l'État 4.2
- Recrutement interne 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, Agroalimentaire et Forêt : 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) ;
- Intérieur : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ;
- Ministères économiques et financiers : Caisse des dépôts et consignations (CDC) ;
- Ministères des Affaires sociales : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA) ;
- Écologie, Développement durable, Transports et Logement : Institut géographique national (IGN), Météo-France ;
- Ministères de l'enseignement : CNRS.

Les établissements publics scientifiques et techniques sous double tutelle sont rattachés aux ministères d'administrations :

- Agriculture, Agroalimentaire et Forêt : Institut national de la recherche agronomique (Inra) et l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea) ;
- Ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics : Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria) ;
- Affaires étrangères et Développement international : Institut de recherche pour le développement (IRD) ;
- Affaires sociales : Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) ;
- Travail, Emploi et Dialogue social : Institut national d'études démographiques (Ined) ;
- Écologie, Développement durable, Transports et Logement : Institut français sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar).

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

4 Présentation

nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion). Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats pour 2016 des concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), qui organisent leurs propres concours.


C- Voies d'accès à la fonction publique hospitalière

Les données sur les concours internes de l'encadrement dans la fonction publique hospitalière sont transmises par le Centre national de gestion.

Le concours interne d'attaché d'administration hospitalière, organisé au niveau national par le Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière, est ouvert par arrêté du ministre chargé de la santé aux fonctionnaires et aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, aux militaires et magistrats ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale et aux candidats mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les candidats doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de trois ans au moins de service public effectif. Les périodes de formation ou de stage dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps de la fonction publique ne sont pas prises en compte pour la détermination de cette durée.

Les concours internes de directeur d'hôpital public et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social* sont ouverts aux fonctionnaires et agents de l'État, aux militaires et magistrats, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, aux fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, aux candidats répondant aux conditions fixées au deuxième alinéa du 2° de l'article 29 de la même loi qui, à la date de clôture des inscriptions, sont en position d'activité, de détachement ou de congé parental ainsi qu'aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent justifier, à la date de clôture des inscriptions, de quatre ans au moins de service public. Pour la détermination de cette durée, ne sont pas prises en considération les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps ou cadre d'emplois 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 Études&Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

* Le corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux résulte de la fusion, à partir de 2008, du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux avec celui des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux.

4.1 Recrutement interne 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**

	2005	2006	2015	2016	2016/2015 (%)	2016/2006 (en % par an)	
Postes offerts	16 026	14 714	9 923	12 970	30,7	-11,9	
Admis	Total	13 640	13 051	9 486	11 585	22,1	-11,2
	dont femmes	8 236	7 732	5 511	6 545	18,8	-15,4
	Part des femmes (en %)	60,4	59,2	58,1	56,5	-	-
Recrutés	Total	13 980	13 317	9 675	11 501	18,9	-13,6
	dont femmes	8 454	7 935	5 602	6 481	15,7	-18,3
	Part des femmes (en %)	60,5	59,6	57,9	56,4	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

 **Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2016**

	2005	2006	2015	2016	2016/2015 (%)	2016/2006 (en % par an)	
Postes offerts	4 387	3 251	4 777	7 570	58,5	132,9	
Admis	Total	3 671	2 831	4 608	6 793	47,4	140,0
	dont femmes	1 843	1 630	2 833	3 487	23,1	113,9
	Part des femmes (en %)	50,2	57,6	61,5	51,3	-	-
Recrutés	Total	3 572	2 844	4 709	6 822	44,9	139,9
	dont femmes	1 810	1 635	2 883	3 491	21,1	113,5
	Part des femmes (en %)	50,7	57,5	61,2	51,2	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 (dite loi Sapin) dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006


Année	Postes offerts	Admis	Recrutés	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 : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 : Sélectivité : présents/admis.

4 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

 **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⁾**

Année	Postes offerts	Admis	Recrutés	Sélectivité
2013 (résultats partiels)	6 143	5 333	5 284	2,3
2013 (résultats estimés)	7 934	7 124	7 075	-
2014 (résultats partiels)	7 931	4 470	4 626	2,2
2014 (résultats estimés)	9 497	6 036	6 192	-
2015 (résultats partiels)	5 712	2 615	2 604	1,8
2015 (résultats estimés)	6 012	2 704	2 693	-
2016 (résultats partiels)	3 094	1 178	1 164	2,3
2016 (résultats estimés)	3 413	1 178	1 483	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2013 (ministère de l'Éducation nationale et ministères économiques et financiers), en 2014 (ministères de l'Éducation nationale et Écologie) et en 2015 et 2016 (le ministère de l'Éducation nationale). 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.

4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2016

	Résultats globaux estimés				Résultats partiels												Part des recrutements (en %)	
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part des recrutements estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés				Sélectivité
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Concours internes	A B C	5 554 6 059 1 357	5 170 5 005 1 326	5 554 6 059 1 357	24 217 14 127 2 245	36 675 22 242 8 391	60 892 36 369 10 636	5 950 6 390 765	9 463 6 417 2 779	15 413 12 807 3 544	2 041 2 723 276	3 176 2 349 1 020	5 217 5 072 1 296	2 027 2 702 291	3 143 2 303 1 035	5 170 5 005 1 326		
Total concours internes		11 501	11 501	58,1	40 589	67 308	107 897	13 105	18 659	31 764	5 040	6 545	11 585	5 020	6 481	11 501	9,3	59,0
Examens professionnels changement de corps	A B C	1 553 649 11	954 574 0	1 553 649 11	5 460 1 059 0	6 510 3 130 2	11 970 4 189 2	1 010 356 0	1 274 833 2	2 284 1 189 2	412 147 0	545 392 0	957 539 0	417 169 0	537 405 0	954 574 0		
Total		2 213	1 528	7,7	2 213	6 519	16 161	1 366	2 109	3 475	559	937	1 496	586	942	1 528	10,8	7,8
Examens professionnels changement de grade	A B C	827 4 415 115	796 4 406 92	827 4 415 115	1 883 10 079 75	2 284 13 284 83	4 167 23 363 158	1 132 5 593 65	1 509 6 893 77	2 641 12 486 142	321 2 383 43	474 2 026 50	795 4 409 93	321 2 382 42	475 2 024 50	796 4 406 92		
Total		5 357	5 294	26,7	12 037	15 651	27 688	6 790	8 479	15 269	2 747	2 550	5 297	2 745	2 549	5 294	5,2	27,2
Total examens professionnels		7 570	6 822	34,4	18 556	25 293	43 849	8 156	10 588	18 744	3 306	3 487	6 793	3 331	3 491	6 822	6,5	35,0
Concours réservés ⁽²⁾	A B C	2 405 370 638	979 93 411	2 405 370 638	892 22 93	1 473 115 117	2 365 137 210	528 21 35	945 115 102	1 473 136 137	352 16 18	641 77 74	993 93 92	349 16 18	630 77 74	979 93 92		
Total concours réservés⁽²⁾		3 413	1 483	7,5	1 007	1 705	2 712	584	1 162	1 746	386	792	1 178	383	781	1 164	2,3	6,0
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés		23 953	19 806	100,0	60 152	94 306	154 458	21 845	30 409	52 254	8 732	10 824	19 556	8 734	10 753	19 487	7,9	100,0

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

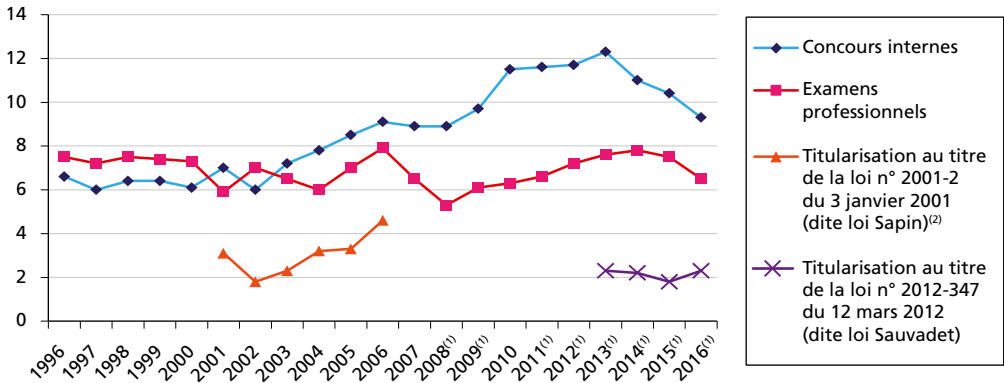
Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) 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).

4 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État de 1996 à 2016



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

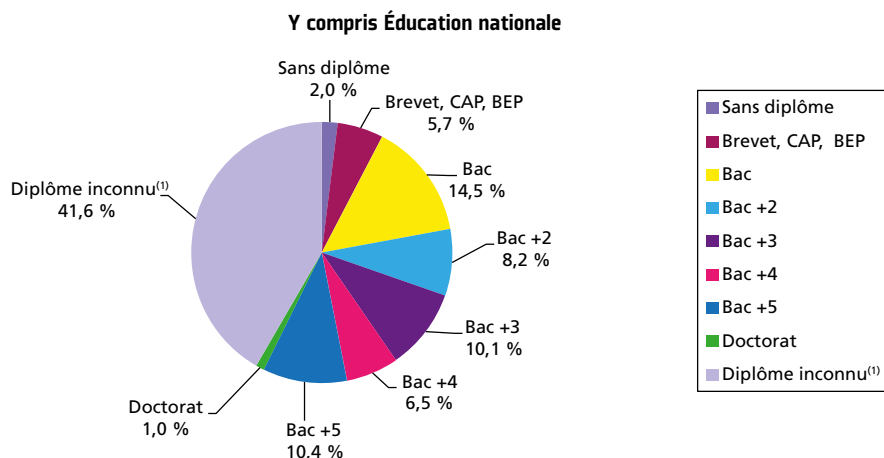
(1) Champ partiel : 544 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 562 organisés en 2008 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 ; 534 concours sur 540 organisés en 2011 ; 489 concours pour 491 organisés en 2012 ; 565 concours sur 570 organisés en 2013 ; 701 concours sur 708 organisés en 2014 et 445 concours sur 448 organisés en 2015.

(2) Le plan de titularisation au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (résorption de l'emploi précaire, dite loi Sapin) 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.

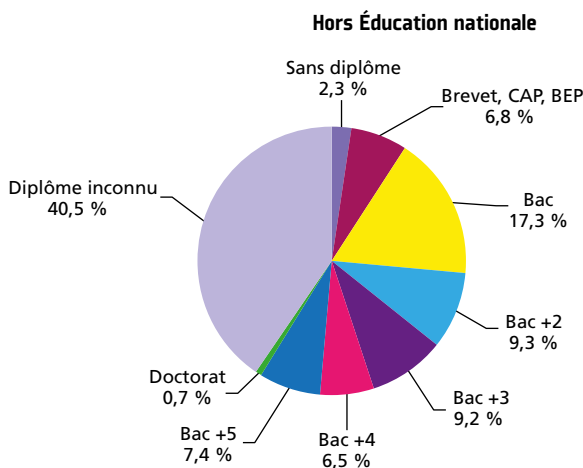
4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2016

[en %]



[en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) 37,1 % pour la catégorie A, 53,9 % pour la catégorie B et 9,0 % pour la catégorie C.

4 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-7 : 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 2016

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total	Total général	dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	10 339	4 653	11 493	2 121	23 953	4 653
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	10 339	4 653	11 493	1 802	23 634	4 653
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	7 899	3 222	10 078	1 829	19 806	3 222
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	7 899	3 222	10 078	1 510	19 487	3 222
Hommes	3 114	1 218	5 269	351	8 734	1 218
Femmes	4 785	2 004	4 809	1 159	10 753	2 004
Sélectivité	8,7	7,6	7,5	9,9	8,3	7,6
Dont concours interne						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	5 554	2 724	6 059	1 357	12 970	2 724
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	5 554	2 724	6 059	1 357	12 970	2 724
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	5 170	2 496	5 005	1 326	11 501	2 496
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	5 170	2 496	5 005	1 326	11 501	2 496
Hommes	2 027	919	2 702	291	5 020	919
Femmes	3 143	1 577	2 303	1 035	6 481	1 577
Sélectivité	11,3	9,1	8,9	11,9	10,4	9,1
Dont concours réservés						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	2 405	1 047	370	638	3 413	1 047
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	2 405	1 047	370	638	3 413	1 047
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	979	374	93	411	1 483	374
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	979	374	93	411	1 483	374
Hommes	349	133	16	18	383	133
Femmes	630	241	77	74	781	241
Sélectivité	1,8	2,7	1,5	2,0	1,8	2,7
Dont examen professionnel						
Postes offerts	2 380	882	5 064	126	7 570	882
Total recrutés	1 750	352	4 980	92	6 822	352
Hommes	738	166	2 551	42	3 331	166
Femmes	1 012	186	2 429	50	3 491	186
Sélectivité	9,2	2,4	5,6	1,7	6,5	2,4
Examen professionnel (avec changement de corps) - Loi 84-16 art. 26						
Postes offerts	1 553	882	649	11	2 213	882
Total recrutés	954	352	574	0	1 528	352
Hommes	417	166	169	0	586	166
Femmes	537	186	405	0	942	186
Sélectivité	12,5	2,4	7,8	0,0	10,8	2,4
Examen professionnel (avec changement de grade) - Loi 84-16 art. 58						
Postes offerts	827	0	4 415	115	5 357	0
Total recrutés	796	0	4 406	92	5 294	0
Hommes	321	0	2 382	42	2 745	0
Femmes	475	0	2 024	50	2 549	0
Sélectivité	5,2	0,0	5,3	1,7	5,2	0,0

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2016. 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.

4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-8 : 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 2016

Catégorie A	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H		Total	H		Total	H		Total	H		Total	H		Total	
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Professeurs du second degré	1 891	5 357	8 522	13 879	3 148	5 503	8 651	903	1 904	2 807	408	869	1 277	400	853	1 253	6,8
Professeurs de lycée professionnel	1 259	2 399	3 189	5 588	1 371	2 071	3 442	647	804	1 451	289	386	675	280	380	660	5,1
Professeurs agrégés	950	8 168	10 266	18 434	4 776	6 371	11 147	897	1 214	2 111	399	547	946	400	547	947	11,8
Attachés d'administration	620	2 654	8 648	11 302	1 871	6 215	8 086	207	789	996	87	282	369	86	282	368	21,9
Personnel de direction 2 ^{ème} classe	570	1 898	2 343	4 241	1 483	1 907	3 390	439	709	1 148	235	335	570	233	326	559	5,9
Attachés principaux d'administration	529	1 073	1 581	2 654	954	1 417	2 371	868	1 280	2 148	202	327	529	202	327	529	4,5
Ingénieurs d'études 2 ^{ème} classe	453	2 076	3 333	5 409	2 055	3 273	5 328	730	1 281	2 011	138	209	347	138	206	344	15,4
Professeurs des écoles	409	703	2 312	3 015	230	717	947	136	396	532	76	221	297	75	197	272	3,2
Assistants ingénieurs	403	2 271	4 840	7 111	2 254	4 827	7 081	895	1 555	2 450	127	207	334	130	214	344	21,2
Inspecteurs des finances publiques	332	4 011	4 768	8 779	3 115	3 749	6 864	231	364	595	118	194	312	117	185	302	22,0
Attachés, élèves d'institut régional d'administration	280	1 529	2 914	4 443	864	1 766	2 630	249	422	671	102	173	275	102	173	275	9,6
Inspecteurs du travail	211	304	561	865	244	461	705	69	145	214	63	142	205	63	142	205	3,4
Professeurs d'éducation physique et sportive (Capeps)	235	1 191	421	1 612	672	237	909	241	86	327	159	42	201	159	42	201	4,5
Catégorie B																	
Gardiens de la paix	3 137	8 760	3 814	12 574	6 846	2 970	9 816	4 392	1 822	6 214	1 906	688	2 594	1 906	688	2 594	3,8
Brigadiers-chefs	1 023	1 982	561	2 543	1 307	369	1 676	786	237	1 023	786	237	1 023	786	237	1 023	1,6
Secrétaires administratifs classe normale	889	2 448	15 902	18 350	1 569	10 785	12 354	258	1 933	2 191	88	651	739	88	651	739	16,7
Brigadiers sup	527	406	141	547	406	141	547	393	134	527	393	134	527	393	134	527	1,0
Brigadiers	494	5 176	1 690	6 866	2 609	854	3 463	385	109	494	385	109	494	385	109	494	7,0
Contrôleurs 2 ^{ème} classe	493	1 437	2 068	3 505	1 109	1 614	2 723	307	565	872	184	309	493	178	284	462	5,5
Contrôleurs 1 ^{ère} classe	468	1 920	2 693	4 613	1 670	2 326	3 996	1 670	2 326	3 996	195	273	468	194	271	465	8,5
Greffiers	467	276	1 297	1 573	1 330	786	916	63	462	525	36	279	315	34	274	308	2,9
Techniciens recherche et formation classe normale	321	660	2 387	3 047	655	2 377	3 032	278	796	1 074	102	204	306	95	201	296	9,9
Techniciens recherche et formation classe supérieure	309	378	526	904	317	385	702	311	349	660	140	167	307	139	167	306	2,3
Contrôleurs principaux	214	1 199	1 670	2 869	1 030	1 414	2 444	1 030	1 414	2 444	63	151	214	63	151	214	11,4
Techniciens recherche et formation classe supérieure	285	377	498	875	308	373	681	3	5	8	126	159	285	126	159	285	2,4
Catégorie C																	
Adjoint administratifs 1 ^{ère} classe	985	1 529	9 077	10 606	849	5 910	6 759	235	1 882	2 117	99	759	858	99	759	858	7,9
Adjoint techniques 2 ^{ème} classe	751	444	1 530	1 974	426	1 498	1 924	180	603	783	67	220	287	67	220	287	6,7

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).
Définition : Sélectivité : présents/admis.

4 4.2 Recrutement déconcentré interne 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 2016

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :	5 916	12 365	27 135	39 500	2 442	2 726	5 168	2 436	2 702	5 138	7,6
Éducation nationale	2 730	5 314	23 834	29 148	526	2 005	2 531	520	1 981	2 501	11,5
Ministère de l'Intérieur	3 186	7 051	3 301	10 352	1 916	721	2 637	1 916	721	2 637	3,9
Concours réservés dont :	873	250	373	623	99	217	316	98	211	309	2,0
Éducation nationale	831	172	342	514	90	210	300	89	204	293	1,7
Ministère de l'Intérieur	42	78	31	109	9	7	16	9	7	16	6,8
Total déconcentrés résultats partiels⁽²⁾⁽³⁾	6 789	12 615	27 508	40 123	2 541	2 943	5 484	2 534	2 913	5 447	7,3
Total recrutements internes (résultats partiels)⁽²⁾⁽³⁾	23 634	60 152	94 306	154 458	8 732	10 824	19 556	8 734	10 753	19 487	7,9
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	28,7	21,0	29,2	26,0	29,1	27,2	28,0	29,0	27,1	28,0	0,9
Total déconcentrés résultats globaux estimés⁽²⁾	7 108	12 615	27 508	40 123	2 541	2 943	5 484	2 534	2 913	5 766	7,3
Total recrutements internes (résultats globaux estimés)⁽²⁾⁽³⁾	23 953	60 152	94 306	154 458	8 732	10 824	19 556	8 734	10 753	19 806	7,9
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	29,7	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	29,1	s.o.

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : 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 319 postes aux concours internes et 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.

(3) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi 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 2016

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours réservé	82	116	198	2	27	29	14	68	82	309
Concours interne	148	285	433	2 152	1 604	3 756	136	813	949	5 138
Total déconcentrés résultats partiels ⁽³⁾	230	401	631	2 154	1 631	3 785	150	881	1 031	5 447
Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats partiels) ⁽³⁾	3 114	4 785	7 899	5 269	4 809	10 078	351	1 159	1 510	19 487
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	7,4	8,4	8,0	40,9	33,9	37,6	42,7	76,0	68,3	28,0
Total déconcentrés résultats globaux estimés ⁽³⁾	230	401	631	2 154	1 631	3 785	nd	nd	1 350	5 766
Total recrutements internes ⁽²⁾ (résultats globaux estimés) ⁽³⁾	3 114	4 785	7 899	5 269	4 809	10 078	nd	nd	1 829	19 806
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	7,4	8,4	8,0	40,9	33,9	37,6	nd	nd	73,8	29,1

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : 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 Sauvadet).

(3) Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 319 postes ouverts en catégorie C aux concours interne et 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.


Figure 4.3-1 : Recrutement par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2016

	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Fonction publique territoriale hors Ville de Paris				
Concours interne	A+	31	275	33
	A	1 195	18 213	1 416
	B	2 151	12 968	2 074
	C	805	6 259	857
Examen professionnel	A+	35	nd	35
	A	nd	2 839	777
	B	nd	9 553	4 522
	C	nd	16 293	11 425
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		650	3 063	478
Concours interne (Ville de Paris)	A	10	286	10
	B	86	1 064	75
	C	90	614	66
Concours interne (CASVP)	A	1	3	1
Examen professionnel (Ville de Paris)	A	29	108	21
	B	263	685	231
Examen professionnel (CASVP)	A	2	4	2
	B	27	21	13
	C	142	278	59

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 ; Centre national de la fonction publique territoriale.
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-2 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emplois en 2016

	Postes offerts		Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles			Admis		Part des femmes (en %)	
	H	F	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		Total
Catégorie A+															
Administrateurs territoriaux	22	143	120	90	81	171	27	22	49	10	14	24			58,3
Conservateurs des bibliothèques	6	38	68	24	46	70	4	8	12	3	3	6			50,0
Conservateurs du patrimoine	3	18	36	11	23	34	3	12	15	0	3	3			100,0
Total catégorie A+	31	199	224	125	150	275	34	42	76	13	20	33			60,6
Catégorie A															
Attachés	988	6 058	21 756	3 978	13 436	17 414	454	1 970	2 424	251	988	1 239			79,8
Attachés de conservation du patrimoine	58	219	714	131	439	570	30	124	154	11	52	63			82,5
Cadres de santé	59	8	57	7	48	55	1	21	22	4	37	41			90,2
Puéricultrices cadres de santé	70	2	101	2	94	96	0	7	7	2	62	64			96,9
Directeurs de police municipale	20	125	39	61	17	78	17	4	21	8	1	9			11,1
Total catégorie A	1 195	6 412	22 667	4 180	14 033	18 213	502	2 126	2 628	276	1 140	1 416			80,5
Catégorie B															
Assistants de conservation du patrimoine	182	513	1 940	366	1 374	1 740	81	366	447	33	160	193			82,9
Assistants de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^{ème} cl.	76	216	789	121	433	554	41	132	173	13	75	88			85,2
Assistants socio-éducatifs	39	16	281	10	171	181	4	80	84	2	37	39			94,9
Educateurs des activités physiques et sportives	204	993	368	719	267	986	232	92	324	138	55	193			28,5
Educateurs des A.P.S. principaux de 2 ^{ème} classe	47	273	87	189	60	249	60	26	86	43	16	59			27,1
Techniciens	1 121	8 113	1 933	6 133	1 391	7 524	1 482	545	2 027	834	296	1 130			26,2
Techniciens de 2 ^{ème} classe	482	2 400	595	1 309	425	1 734	441	155	596	277	95	372			25,6
Total catégorie B	2 151	12 524	5 993	8 847	4 121	12 968	2 341	1 396	3 737	1 339	735	2 074			35,4
Catégorie C															
Adjoints administratifs 1 ^{ère} classe	396	418	3 598	309	2 602	2 911	91	685	776	47	374	421			88,8
Adjoints administratifs principaux 2 ^{ème} classe	393	437	3 848	342	2 930	3 272	96	742	838	53	379	432			87,7
Adjoints du patrimoine de 1 ^{ère} classe	11	1	4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd			nd
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) de 1 ^{ère} classe	2	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd			nd
Atsem principaux 2 ^{ème} classe	3	0	81	0	76	76	0	81	81	0	4	4			100,0
Total catégorie C	805	856	7 531	651	5 608	6 259	187	1 508	1 695	100	757	857			88,3
Total	4 182	19 991	36 415	56 406	13 803	23 912	37 715	3 064	5 072	8 136	1 728	2 652	4 380		60,5

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors 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) La répartition par sexe n'est pas connue pour 8 % des candidats inscrits et 8 % des présents. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ par cadre d'emplois en 2016

	Inscrits ⁽²⁾		Présents ⁽²⁾		Admissibles ⁽²⁾		Admis ⁽²⁾		Part des femmes (en %)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F		Total	
Catégorie A+	185	154	339	nd	39	36	75	16	19	35	54,3
Administrateurs territoriaux	185	154	339	nd	39	36	75	16	19	35	54,3
Catégorie A	57	9	66	55	6	2	15	9	0	9	0,0
Professeurs d'enseignement artistique	2 593	763	3 356	2 059	599	2 666	968	485	207	692	29,9
Ingénieurs	0	139	139	0	120	120	91	0	76	76	100,0
Puéricultrices cadres supérieurs de santé	2 650	911	3 561	2 114	725	2 839	1 074	494	283	777	36,4
Catégorie B	1 022	6 573	7 595	689	5 458	6 147	4 050	293	2 254	2 547	88,5
Rédacteurs principaux 2 ^{ème} cl.	374	2 116	2 490	298	1 761	2 059	1 719	167	1 038	1 205	86,1
Rédacteurs principaux 1 ^{ère} cl.	287	403	690	227	333	560	397	117	145	262	55,5
Animateurs principaux 2 ^{ème} cl. AG	166	165	331	137	126	263	234	89	87	176	49,4
Animateurs principaux 1 ^{ère} cl. AG	73	18	91	55	13	68	61	34	9	43	20,9
Chefs de service de police municipale principaux de 2 ^{ème} classe	37	1	38	28	2	30	19	10	0	10	0,0
Chefs de service de police municipale principaux de 1 ^{ère} classe	77	250	327	69	204	273	253	38	138	176	78,4
Assistants de cons. pat. et biblio. pri. 1 ^{ère} C	29	113	142	25	94	119	114	18	61	79	77,2
Assistants de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^{ème} Cl	1	9	10	1	9	10	nd	0	5	5	100,0
Moniteurs éducateurs intervenants familiaux principaux	19	6	25	18	6	24	23	15	4	19	21,1
Éducateurs des A.P.S. principaux de 1 ^{ère} cl. (AVG)	2 084	9 655	11 739	1 548	8 005	9 553	6 870 ⁽³⁾	781	3 741	4 522	82,7
Catégorie C	10	89	99	10	73	83	79	3	53	56	94,6
Adjoint administratifs de 1 ^{ère} classe	271	553	824	231	486	717	669	155	304	459	66,1
Adjoint animateur principal de 2 ^{ème} classe	9	26	35	7	22	29	26	6	20	26	76,9
Adjoint animateur	120	413	533	97	346	443	430	81	228	309	73,8
Adjoint animateur de 1 ^{ère} classe	5 444	2 817	8 261	4 928	2 489	7 417	6 130	3 630	1 485	5 115	29,0
Adjoint techniques 1 ^{ère} classe	4 797	2 047	6 844	4 437	1 747	6 184	5 384	3 043	1 220	4 263	28,6
Adjoint techniques principal 2 ^{ème} classe	74	197	271	62	186	248	227	47	141	188	75,0
Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe	73	295	368	64	268	332	270	249	48	222	82,2
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	9	303	312	8	268	276	255	8	205	213	96,4
Agents sociaux principaux 2 ^{ème} classe	18	483	500	12	437	449	440	9	394	403	97,8
Agents sociaux de 1 ^{ère} classe	5	133	138	4	111	115	110	4	89	93	95,7
Agents sociaux	46	15	61	nd	nd	nd	40	22	8	30	26,7
Agents de maîtrise	10 875	7 371	18 246	9 859 ⁽⁴⁾	6 434 ⁽⁵⁾	16 293 ⁽⁵⁾	14 097	7 057	4 368	11 425	38,2
Total	15 795	18 090	33 885	13 521 ⁽⁴⁾	15 164 ⁽⁵⁾	28 685 ⁽⁵⁾	22 116 ⁽³⁾	8 348	8 411	16 759	50,2

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.
 Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(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) La répartition par sexe n'est pas connue pour 3 % des candidats inscrits, 10 % des présents, 5 % des admissibles et 5 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Hors moniteurs éducateurs intervenants familiaux principaux.

(4) Hors agents de maîtrise.

(5) Hors catégorie A+, agents de maîtrise.

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 2016

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A											
Ville de Paris	10	265	447	712	115	171	286	3	7	10	70,0
Attachés	6	236	422	658	103	157	260	3	3	6	50,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	29	25	54	12	14	26	0	4	4	100,0
CASVP	1	0	3	3	0	3	3	0	1	1	1,0
Total catégorie A	11	265	450	715	115	174	289	3	8	11	72,7
Catégorie B (2)											
Ville de Paris	86	1 280	649	1 929	716	348	1 064	50	25	75	33,3
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées - classe normale	14	106	154	260	53	83	136	6	8	14	57,1
Techniciens de tranquillité publique et de surveillance - sécurité et protection	14	263	52	315	143	25	168	12	2	14	14,3
Agents de maîtrise électrotechnique s	12	71	1	72	43	0	43	7	0	7	0,0
Agents de maîtrise travaux publics	11	74	7	81	35	3	38	4	1	5	20,0
Secrétaires médicaux et sociaux	7	21	181	202	8	85	93	0	7	7	100,0
Animateurs d'administrations parisiennes	6	102	170	272	65	108	173	3	3	6	50,0
Techniciens des services opérationnels - nettoyage	6	297	44	341	200	23	223	6	1	7	14,3
Autres concours ⁽¹⁾	16	346	40	386	169	21	190	12	3	15	20,0
Total catégorie B	86	1 280	649	1 929	716	348	1 064	50	25	75	33,3
Catégorie C⁽²⁾											
Ville de Paris	90	507	488	995	308	306	614	42	24	66	36,4
Inspecteurs de sécurité	45	268	68	336	171	39	210	26	4	30	13,3
Adjointes d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	35	228	418	646	134	267	401	15	20	35	57,1
Adjointes techniques principaux 2 cl. - bûcherons élagueurs	6	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0,0
Autres concours ⁽¹⁾	4	9	2	11	2	0	2	1	0	1	0,0
Total catégorie C	90	507	488	995	308	306	614	42	24	66	36,4
Total	187	2 052	1 587	3 639	1 139	828	1 967	95	57	152	37,5

Sources : 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 cinq postes.

4.3 Recrutement interne 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 2016

	Postes offerts	Inscrits				Présents				Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total admis	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total admis	Part des femmes (en %)
Examen professionnel Ville de Paris													
Catégorie A	29	71	49	120	41	65	43	108	40	21	0	21	0,0
Attachés d'administrations parisiennes principal	29	71	49	120	40,8	65	43	108	39,8	21	0	21	0,0
Catégorie B	263	412	403	815	49,4	349	336	685	49,1	140	91	231	39,4
Secrétaires administratifs spé administration générale et action éducative de classe supérieure	74	67	47	114	41,2	54	34	88	38,6	34	19	53	35,8
Secrétaires administratifs spé administration générale et action éducative de classe exceptionnelle	50	72	61	133	45,9	59	46	105	43,8	31	17	48	35,4
Chargés d'études documentaires principaux de 2 ^{ème} classe	3	10	1	11	9,1	9	1	10	10,0	2	1	3	33,3
Animateur principaux de 2 ^{ème} classe d'administrations parisiennes	23	85	38	123	30,9	76	30	106	28,3	17	6	23	26,1
Secrétaires médicaux et sociaux de classe supérieure	11	33	3	36	8,3	25	3	28	10,7	10	1	11	9,1
Secrétaires médicaux et sociaux de classe exceptionnelle	10	28	0	28	0,0	22	0	22	0,0	9	1	10	10,0
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe supérieure	18	17	4	21	19,0	15	3	18	16,7	10	1	11	9,1
Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	17	37	13	50	26,0	31	6	37	16,2	12	5	17	29,4
Educateurs des activités physiques et sportives principaux 2 ^{ème} classe	6	11	50	61	82,0	11	44	55	80,0	0	6	6	100,0
Educateurs des activités physiques et sportives principaux 1 ^{ère} classe	5	13	39	52	75,0	8	22	30	73,3	3	2	5	40,0
Techniciens supérieurs en chef	14	17	43	60	71,7	17	43	60	71,7	5	9	14	64,3
Techniciens principaux	9	7	22	29	75,9	7	22	29	75,9	2	5	7	71,4
Personnel de maîtrise : agents supérieurs d'exploitation	21	15	74	89	83,1	15	74	89	83,1	5	16	21	76,2
Autres concours ⁽¹⁾	2	0	8	8	21	0	8	8	100,0	0	2	2	100,0
Total Ville de Paris	292	483	452	935	48	414	379	793	48	161	91	252	36,1
Examen professionnel du CASVP													
Catégorie A	2	1	4	5	80,0	1	3	4	75	0	2	2	100
Cadres supérieurs de santé	2	1	4	5	80,0	1	3	4	75,0	0	2	2	100,0
Catégorie B	27	10	16	26	61,5	9	12	21	57,1	5	8	13	61,5
Secrétaires administratifs de classe exceptionnelle	14	5	12	17	70,6	5	9	14	64,3	3	6	9	66,7
Secrétaires administratifs de classe supérieure	13	5	4	9	44,4	4	3	7	42,9	2	2	4	50,0
Catégorie C	142	127	241	368	65,5	90	188	278	67,6	24	35	59	59,3
Adjoint administratifs de 1 ^{ère} classe administration générale	14	57	126	183	68,9	43	103	146	70,5	5	9	14	64,3
Vérification d'aptitude au traitement automatisé de l'information	19	15	4	19	21,1	15	4	19	21,1	15	4	19	21,1
Agents sociaux de 1 ^{ère} classe	100	2	19	21	90,5	1	17	18	94,4	0	17	17	100,0
Adjoint administratifs hospitaliers de 1 ^{ère} classe Titre IV	8	46	87	133	65,4	27	63	90	70,0	3	5	8	62,5
Adjoint techniques principaux 2 ^{ème} classe spécialité cuisine	1	7	5	12	41,7	4	1	5	20,0	1	0	1	0,0
Total CASVP	171	138	261	399	65,4	100	203	303	67,0	29	45	74	60,8
Total	463	621	713	1 334	53,4	514	582	1 096	53,1	190	136	326	41,7

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

 **Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2016**

	Nombre			Évolution (%)		
	2007	2016	2017	2017/2016	2017/2007	
Postes offerts	305	280	280	0,0	-8,2	
Présents	Ensemble	1 416	2 233	2 962	0,3	109,2
	dont femmes	-	1 369	1 970	0,4	-
Recrutés	ensemble	305	236	280	0,2	-8,2
	dont femmes	-	134	194	0,4	-

Sources : IRA ; DGAFP - Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

 **Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial⁽¹⁾**

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2014	2016	2016/2014	2016/2006
Postes offerts	833	838	988	17,9	18,6
Présents	6 468	15 682	17 414	11,0	169,2
Admis	750	897	1 239	38,1	65,2

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 s'organise tous les deux ans.

 **Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2017**

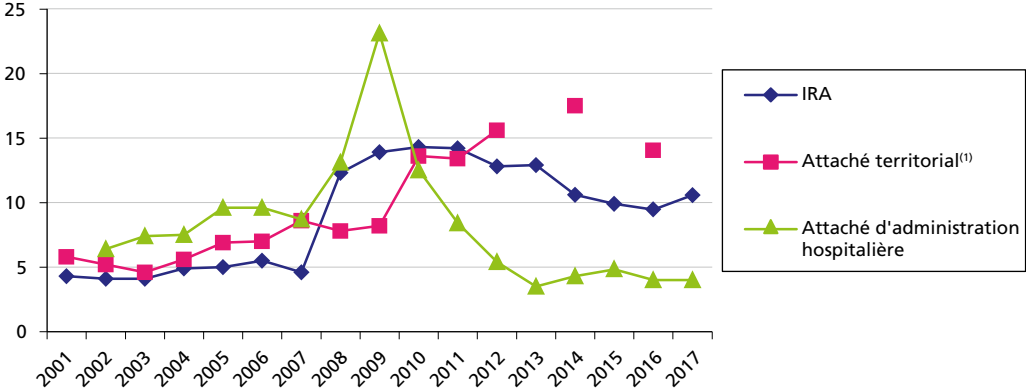
	Nombre			Évolution (%)	
	2007 ⁽¹⁾	2016 ⁽²⁾	2017 ⁽²⁾	2017/2016	2017/2007
Postes offerts	50	40	45	12,5	-10,0
Présents	485	104	88	-15,4	-81,9
Admis	56	26	37	42,3	-33,9

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts, car il tient compte de la liste complémentaire.

(2) Les postes non pourvus au concours interne ont été reportés sur le concours externe en application du principe de fongibilité entre les concours.

Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché



Sources : IRA ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans depuis 2012.

 **Figure 4.5-1 : Administrateur civil : résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA)**

	Nombre			Évolution (%)	
	2007	2016	2017	2017/2016	2017/2007
Postes offerts	31	38	32	-15,8	3,2
Présents	332	237	220	-7,2	-33,7
Admis	31	38	32	-15,8	3,2

Source : ENA.

 **Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet)**

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2015	2016	2016/2015	2016/2006
Postes offerts	27	24	22	-8,3	-18,5
Présents	259	173	171	-1,2	-34,0
Admis	27	24	24	0,0	-11,1

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**

	Nombre			Évolution (%)	
	2007	2016(1)	2017(1)	2017/2016	2017/2007
Postes offerts	29	30	30	0,0	3,4
Présents	127	145	139	-4,1	9,4
Admis	29	32	31	-3,1	6,9

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis.

 **Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social⁽¹⁾ : résultat du concours interne**

	Nombre			Évolution (%)	
	2007	2016 ⁽³⁾	2017 ⁽³⁾	2017/2016	2017/2007
Postes offerts	50	35	35	0,0	-30,0
Présents	159	110	126	14,5	-20,8
Admis	48	38	35	-7,9	-27,1

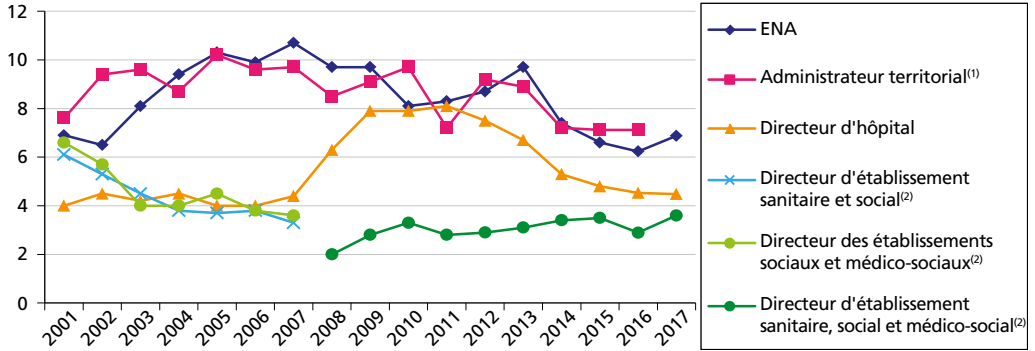
Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) 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.

(2) La diminution du nombre de postes offerts au concours interne s'explique par l'introduction, à partir de 2015, du troisième concours qui a induit une modification dans la répartition des places entre les concours externe, interne et troisième concours.

(3) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis pour cinq postes offerts.

Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Chiffres 2016 non disponibles.

(2) 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".

Mobilité des agents de la fonction publique

En 2016, 10,0 % des agents de la fonction publique présents en 2015 et 2016 sont mobiles (532 800 agents). Ce taux est en hausse de 1,2 point par rapport à 2015. Hors restructurations (voir définition dans le dossier du rapport annuel, édition 2016), le taux de mobilité reste inchangé depuis 2013 (7,5 %). À l'occasion de leur mobilité, 57 % des agents mobiles ont changé d'employeur, 43 % de zone d'emploi et 30 % de statut ou de situation d'emploi. L'augmentation du taux global de mobilité en 2016, provient principalement d'une hausse du taux de changement d'employeur (+1,2 point) ainsi que d'une légère hausse des taux de changement de zone d'emploi (+0,2 point) et de changement de statut ou de situation d'emploi (+0,1 point). L'augmentation du taux de changement d'employeur est imputable à la hausse du taux de changement d'employeur dans la FPT qui s'explique principalement par les fusions d'établissements intercommunaux et la réforme territoriale liée à la mise en œuvre de la loi NOTRe*. Ainsi, le nombre particulièrement élevé d'agents concernés par une restructuration en 2016 (137 550 agents) concerne essentiellement la FPT (dont 49 500 dans les régions et 25 000 dans les EPCI) dans le cadre de la réforme territoriale, pour l'essentiel sans changement de zone d'emploi. En outre, certains changements de zone d'emploi apparents à cette occasion peuvent être associés dans le cas des régions à un changement de gestion sans que le titulaire du poste ait à subir de mobilité. Hors restructurations, le taux global de changement d'employeur dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 3,1 % soit une hausse de 0,1 point par rapport à 2015.

Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 693 500 mobilités (ou actes de mobilités) ont été effectuées en 2016, soit **1,3 mobilité en moyenne par agent mobile**, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (57 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (33 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2015 et en 2016, 7,4 % n'ont connu qu'une **mobilité simple** en 2016 : 3,3 % ont changé d'employeur sans changer ni de statut ou de situation d'emploi ni de zone d'emploi, 2,3 % ont changé de zone d'emploi et 1,9 % de statut ou de situation d'emploi. **Les mobilités doubles** ont concerné 2,2 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du

changement d'employeur et de zone d'emploi (1,5 % des agents). Enfin, seul 0,4 % des agents ont effectué une **mobilité triple**.

Parmi les 303 000 changements d'employeur, 57 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 26 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 9 % de changement de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 7 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (231 500), 52 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 35 % par un changement d'employeur, 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi et 10 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 64 % des **changements de statut ou de situation d'emploi (159 000)** ne sont pas liés à d'autres changements, 17 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur, 14 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi et 5 % à la fois par un changement de statut et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique en 2015 et en 2016 (5,3 millions d'agents), 5,7 % ont changé d'employeur en 2016, dont 5,1 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPT, 0,8 % des agents changent de versant contre 0,7 % des agents de la FPH et 0,5 % dans la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 39,8 %, contre 37,1 % pour la FPE et 23,1 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 75,9 % et 61,0 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 64,9 % sont partis vers la FPE et 35,1 % vers la FPH.

En 2016, 4,4 % des agents employés dans la fonction publique en 2015 et 2016 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 7,2 % ont changé de zone d'emploi contre 3,3 % des agents de la FPH et 1,9 % 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 2015 dans la FPE et dans un autre versant en 2016, 43,8 % ont changé de zone d'emploi, et c'est le cas de 46,2 % et 46,1 % des mobilités interversants issues de la FPT et de la FPH.

En 2016, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3 % des agents employés dans la fonction

* Pour plus d'information, consulter Büsch F. et Mainguéné A., « Baisse des effectifs dans la fonction publique territoriale en 2016 », BIS n° 121, décembre 2017, DGCL.

publique en 2015 et 2016. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 21,3 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 10,4 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,2 % des cas, et les autres catégories et statuts dans 2,3 % des cas.

Pour plus de détail, notamment concernant la méthodologie et l'identification des restructurations, voir le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016.

 **Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité**

	2013	2014	2015	2016
Agents présents deux années consécutives	5 185 962	5 266 360	5 302 861	5 304 681
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	439 680	446 708	471 314	532 822
Taux de mobilité (en %)	8,5	8,5	8,9	10,0
<i>Hors restructurations</i>	7,5	7,5	7,5	7,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	49	47	50	57
Changement de zone d'emploi (en %)	45	46	47	43
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	37	38	33	30
Ensemble des actes de mobilité				
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1	0,1	0,1

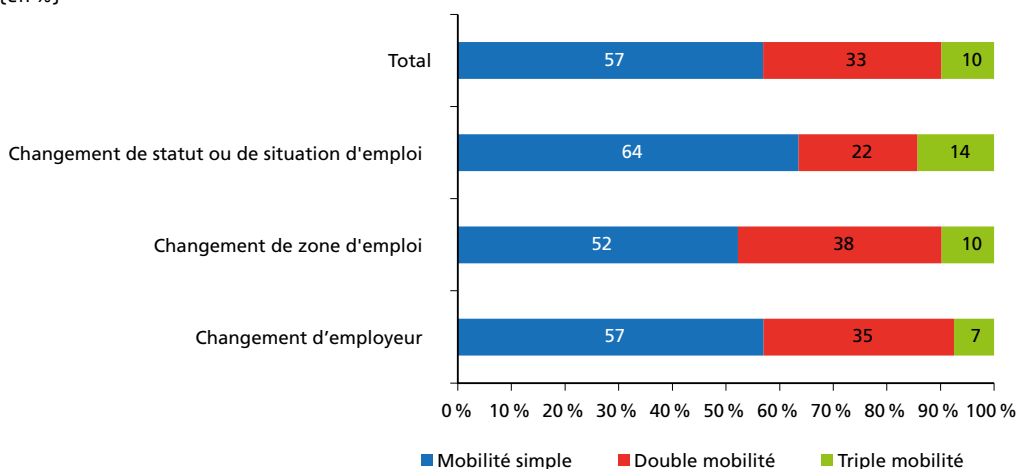
Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 : 43 % des agents mobiles en 2016, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. À noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2016 selon leur composition

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 57 % 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 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2016

Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	Part (en %) hors restructurations
Aucune mobilité		4 771 859	90,0		92,5
Simple	Employeur	172 814	3,3	32,4	1,1
	Statut	101 016	1,9	19,0	1,9
	Zone d'emploi	120 959	2,3	22,7	2,3
	Total	394 789	7,4	74,1	5,3
Double	Employeur + zone d'emploi	80 052	1,5	15,0	1,3
	Employeur + statut	27 481	0,5	5,2	0,4
	Zone d'emploi + statut	7 807	0,1	1,5	0,1
	Total	115 340	2,2	21,6	1,8
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	22 693	0,4	4,3	0,4
Ensemble des agents mobiles		532 822	10,0	100,0	7,5
Ensemble des agents présents		5 304 681	100,0		100,0

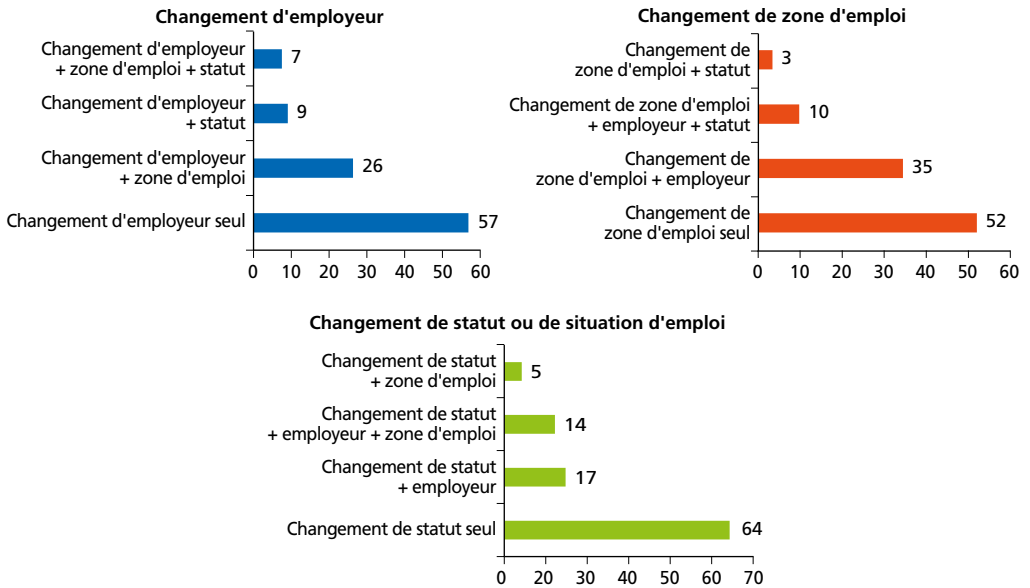
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2015 et en 2016, 7,4 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 32,4 % ont uniquement changé d'employeur, 15,0 % ont changé à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut. Parmi les agents présents les deux années 10 % ont été mobiles dont 7,5 % hors restructuration (donc 2,5 % ont connu une mobilité liée à une restructuration soit 137 550 agents).

Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2016 par type de changement

[en %]

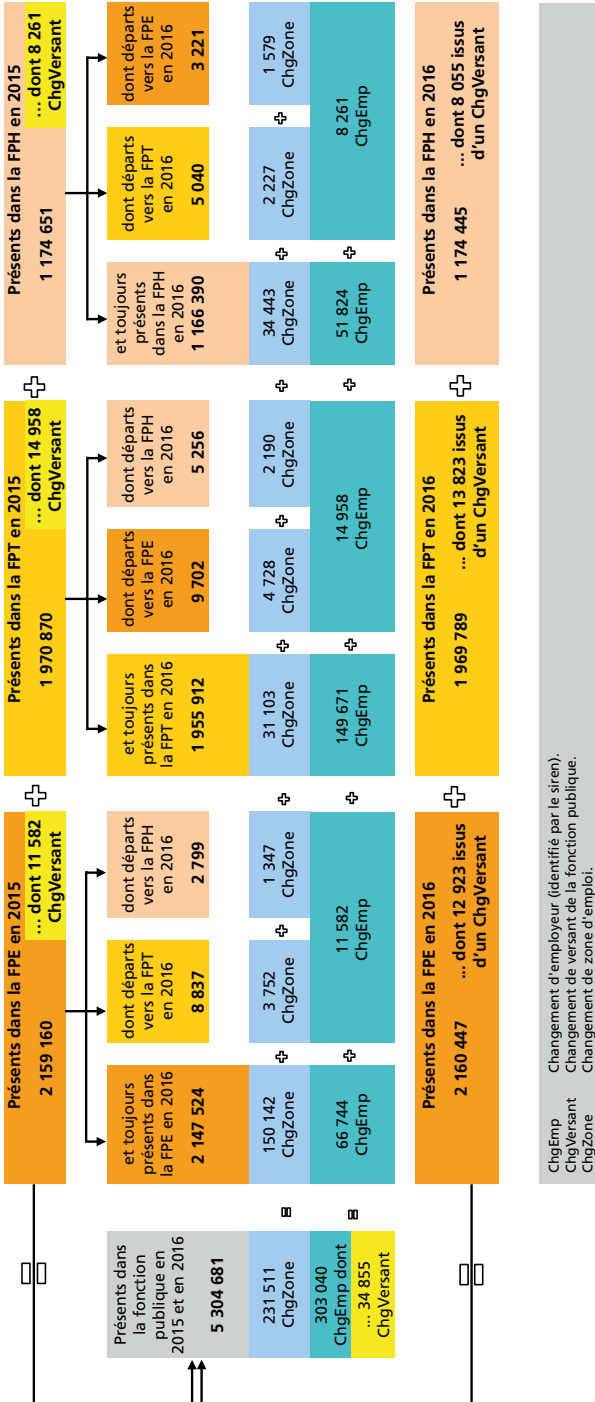


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 17 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2016



Source : Siasp, Insee. *Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2016

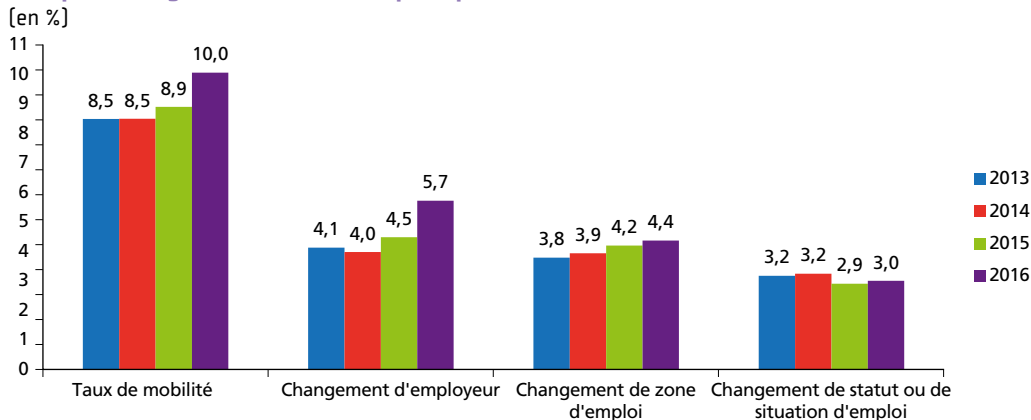
Statut ou situation d'emploi de départ (en 2015)	Présents en 2015 et en 2016	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 797 260	147 151	3,9	133 058	3,5	9 408	0,2
Contractuels	961 220	103 227	10,7	60 248	6,3	100 414	10,4
Autres catégories et statuts	353 714	25 713	7,3	27 826	7,9	8 102	2,3
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	26 949	14,0	10 379	5,4	41 073	21,3
Total	5 304 681	303 040	5,7	231 511	4,4	158 997	3,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 797 260 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2015 et en 2016. Parmi eux, 133 058 ont changé de zone d'emploi en 2016 (3,5 %).

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 %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 des trois versants de la fonction publique présents en 2015 et en 2016, 4,4 % ont changé de zone d'emploi en 2016.

Note : Sont notamment comptabilisés comme changements d'employeurs les changements de numéro de Siren liés à la redéfinition des régions ou aux fusions d'EPCI qui expliquent une part importante de la hausse en 2016.

 **Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2016**

Versant de départ (en 2015)	Présents en 2015 et en 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %)			
			Taux	dont intra-versant	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 159 160	78 326	3,6	3,1	0,5		75,9	24,1	100,0
FPT(*)	1 970 870	164 629	8,4	7,6	0,8	64,9		35,1	100,0
FPH	1 174 651	60 085	5,1	4,4	0,7	39,0	61,0		100,0
Total	5 304 681	303 040	5,7	5,1	0,7	37,1	39,8	23,1	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur en 2016 dans la FPT s'explique principalement par les fusions d'établissements intercommunaux et les fusions de régions liées à la mise en oeuvre de la loi NOTRe. Ainsi en 2016, hors restructurations le taux de changement d'employeur dans la FPT s'élève à 3,1 %.

Lecture : Parmi les présents en 2015 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 3,6 % ont changé d'employeur : 3,1 % dans le même versant et 0,5 % dans un autre versant. 75,9 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 24,1 % vers la FPH.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2016 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2015) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeur (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un EPA du ministère vers... (en %)				Départ du ministère ou EPA vers un... (en %)	
				EPA du même ministère	autre ministère	un EPA d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre EPA du même ministère	un EPA d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et Développement international	3 211	139	4,3	2,2	63,3	18,0	2,2	5,0	0,0	0,0	7,9	1,4
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 177	2 736	6,1	8,0	42,9	5,7	12,1	5,5	2,3	11,5	10,1	1,8
Ministères économiques et financiers	155 009	2 148	1,4	3,6	28,5	10,5	4,9	32,2	1,9	6,6	9,3	2,5
Culture et Communication	25 629	1 333	5,2	7,1	9,8	2,9	19,1	10,5	21,2	13,0	15,7	0,8
Défense	68 519	1 117	1,6	5,5	41,1	10,2	4,3	9,2	0,8	14,8	7,1	7,1
Écologie, Développement durable et Énergie	75 508	3 002	4,0	8,1	27,2	4,7	12,3	4,5	3,1	4,3	34,9	0,9
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ⁽¹⁾	1 409 071	57 199	4,1	6,2	1,7	0,5	28,9	3,4	44,2	2,0	10,0	3,1
Intérieur et Outre-mer	186 167	2 899	1,6	2,6	62,7	9,9	1,9	1,5	0,1	0,7	18,4	2,1
Justice	79 618	1 220	1,5	6,1	43,9	17,9	6,0	0,7	0,0	1,0	17,9	6,6
Services du Premier ministre	10 796	857	7,9	0,1	67,6	16,3	0,6	3,5	0,0	0,8	10,5	0,6
Ministères sociaux	100 455	5 676	5,7	2,4	8,1	1,6	2,9	5,9	55,1	6,3	6,6	11,1
Total	2 159 160	78 326	3,6	5,8	9,7	2,2	22,9	4,6	36,9	3,1	11,2	3,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(1) L'augmentation du taux de changement d'employeur d'un EPA vers le ministère de tutelle au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (28,9 % contre 14,9 % en 2015) est liée à la transformation de contrats aidés en assistants d'éducation et AESH prévu par le PLF. Hors ces transformations, le taux de mobilité serait de 20,5 %.

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 ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 4,3 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 63,3 % sont partis vers un autre ministère et 18,0 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2016 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2015)	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	Total
Communes	1 074 435	52 798	4,9	48,6	3,7	28,9	2,4	1,6	0,8	0,6	10,3	3,0	100,0
Établissements communaux	138 908	9 712	7,0	37,1	23,3	8,1	3,0	0,9	0,4	0,1	5,4	21,6	100,0
Établissements intercommunaux(*)	302 789	35 851	11,8	20,3	1,2	69,2	1,5	1,0	0,4	0,2	4,2	2,1	100,0
Départements	295 695	11 528	3,9	10,8	5,4	6,4	10,4	1,7	49,5	0,2	10,5	5,0	100,0
Établissements départementaux	67 710	3 371	5,0	37,0	4,3	17,4	11,0	13,2	2,0	0,3	10,5	4,2	100,0
Régions(*)	82 982	50 845	61,3	0,6	0,0	0,3	0,5	0,1	97,4	0,0	0,9	0,2	100,0
Autres EPA locaux	8351	524	6,3	33,4	1,0	15,3	4,4	1,9	0,4	3,1	37,2	3,4	100,0
Total(*)	1 970 870	164 629	8,4	24,0	3,3	25,8	2,4	1,2	34,0	0,3	5,9	3,2	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2015 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur en 2016 dans la FPT et particulièrement dans les établissements intercommunaux et dans les régions s'explique par la fusion des régions depuis le 1^{er} janvier 2016 et par la fusion d'établissements intercommunaux résultant de la mise en oeuvre de la loi NOTRE. Hors restructurations les taux de changement d'employeur dans les régions et établissements intercommunaux s'élèvent respectivement à 1,7 % et 3,6 %.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2016, 4,9 % ont changé d'employeur en 2016. Parmi eux, 48,6 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 10,3 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2016 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2015)	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	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	1 029 626	52 158	5,1	81,8	4,9	0,8	5,5	7,1	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	104 800	6 691	6,4	45,8	33,7	1,9	3,1	15,5	100,0
Autres établissements médico-sociaux	40 225	1 236	3,1	35,4	6,5	18,6	13,8	25,7	100,0
Total	1 174 651	60 085	5,1	76,8	8,1	1,3	5,4	8,4	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2015 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2016, 5,1 % ont changé d'employeur en 2016. Parmi eux, 81,8 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 7,1 % vers un employeur de la FPT.

Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2016 en fonction des caractéristiques des agents^(*)

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	1,5	7,3	2,2	3,9
Contractuels	961 220	9,7	12,8	9,0	10,7
Autres catégories et statuts	353 714	0,9	5,0	17,6	7,3
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	22,0	8,6	7,8	14,0
Sexe					
Femmes	3 443 627	3,8	8,2	4,9	5,6
Hommes	1 861 054	3,4	8,6	6,0	5,9
Age					
Moins de 25 ans	271 158	12,4	14,5	13,9	13,7
25 à 29 ans	482 315	9,1	11,4	12,1	10,7
30 à 39 ans	1 203 643	4,0	8,7	4,5	5,6
40 à 49 ans	1 577 853	2,5	8,0	3,0	4,7
50 à 59 ans	1 490 377	1,9	7,1	2,3	4,2
60 ans et plus	279 335	2,1	6,2	2,7	3,8
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	3,9	11,9	8,5	4,9
A	1 703 088	1,9	11,9	8,7	4,4
B	927 609	6,2	8,3	2,9	6,0
C	2 504 411	4,8	7,9	3,6	6,4
Indéterminée	49 009	14,6	13,5	0,0	14,3
Total	5 304 681	3,6	8,4	5,1	5,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3,4 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé d'employeur en 2016.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.


Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2016 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2015)	Catégorie d'employeur de départ en 2015	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2016	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 Développement international	3 211	156	4,9	3 198	4,7	13	38,5
	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 177	2 222	4,9	44 851	4,6	326	48,5
	Ministères économiques et financiers	155 009	14 064	9,1	154 757	9,0	252	39,7
	Culture et Communication	25 629	805	3,1	25 409	2,7	220	55,0
	Défense	68 519	4 141	6,0	68 361	5,9	158	46,8
	Écologie, Développement durable et Énergie	75 508	4 849	6,4	74 434	6,2	1 074	23,3
	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ^(*)	1 409 071	93 541	6,6	1 401 472	6,4	7 599	43,1
	Intérieur et Outre-mer	186 167	18 761	10,1	185 572	10,0	595	42,9
	Justice	79 618	11 207	14,1	79 320	13,9	298	59,1
	Services du Premier ministre	10 796	701	6,5	10 701	6,1	95	54,7
	Ministères sociaux	100 455	4 794	4,8	99 449	4,2	1 006	63,0
Total		2 159 160	155 241	7,2	2 147 524	7,0	11 636	43,8
FPT	Communes	1 074 435	13 892	1,3	1 067 393	1,0	7 042	43,5
	Établissements communaux	138 908	2 243	1,6	136 285	0,8	2 623	42,0
	Établissements intercommunaux ^(*)	302 789	7 471	2,5	300 535	2,1	2 254	51,1
	Départements	295 695	4 425	1,5	293 912	1,2	1 783	52,6
	Établissements départementaux	67 710	1 978	2,9	67 213	2,5	497	53,3
	Régions ^(*)	82 982	7 736	9,3	82 436	9,0	546	57,0
	Autres EPA locaux	8 351	276	3,3	8 138	2,3	213	41,8
Total		1 970 870	38 021	1,9	1 955 912	1,6	14 958	46,2
FPH	Hôpitaux	1 029 626	34 655	3,4	1 023 099	3,1	6 527	46,4
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	104 800	2 819	2,7	103 554	2,2	1 246	42,5
	Autres établissements médico-sociaux	40 225	775	1,9	39 737	1,3	488	50,2
	Total		1 174 651	38 249	3,3	1 166 390	3,0	8 261
Total		5 304 681	231 511	4,4	5 269 826	4,1	34 855	45,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaire.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur en 2016 dans la FPT s'explique principalement par la fusion des régions depuis le 1^{er} janvier 2016. Hors restructurations, les taux de changement de zone d'emploi dans les régions et les établissements intercommunaux s'élèvent respectivement à 1,0 % et 1,8 %.

Lecture : Parmi les agents présents en France au ministère de la Justice (y compris EPA sous tutelle) en 2015 et toujours présents dans la FPE en 2016, 14,1 % ont changé de zone d'emploi en 2015.

Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2016 en fonction des caractéristiques des agents^(*)

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	6,8	1,4	1,2	3,5
Contractuels	961 220	8,9	4,2	5,0	6,3
Autres catégories et statuts	353 714	5,3	1,8	14,7	7,9
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	10,4	1,7	2,7	5,4
Sexe					
Femmes	3 443 627	6,9	2,0	2,9	4,1
Hommes	1 861 054	7,7	1,9	4,4	4,8
Age					
Moins de 25 ans	271 158	22,4	5,0	9,0	11,4
25 à 29 ans	482 315	17,2	4,1	9,2	10,7
30 à 39 ans	1 203 643	8,8	2,4	2,7	5,3
40 à 49 ans	1 577 853	5,2	1,6	1,6	3,1
50 à 59 ans	1 490 377	3,7	1,1	1,1	2,1
60 ans et plus	279 335	2,4	0,8	1,7	1,7
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	4,1	4,4	7,1	4,2
A	1 703 088	7,3	3,6	6,7	6,8
B	927 609	7,7	2,6	1,8	4,8
C	2 504 411	7,1	1,6	1,6	2,5
Indéterminée	49 009	8,2	5,1	0,0	7,3
Total	5 304 681	7,2	1,9	3,3	4,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 7,7 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé de zone d'emploi en 2016.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le Site Internet.

 **Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2016 des agents de la fonction publique**

Versant de départ (en 2015)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2015)	Présents en 2015 et 2016	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2015	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 523 596	3 318	6,6	0,2		89,9	9,6	0,5
	Contractuels	381 712	25 253	49,9	6,6	73,2		7,5	19,3
	Autres catégories et statuts	174 725	3 205	6,3	1,8	58,8	39,8		1,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	79 127	18 812	37,2	23,8	11,6	86,8	1,6	
	Total	2 159 160	50 588	100,0	2,3	44,6	40,7	5,0	9,7
	... dont ayant changé de versant	11 636	5 503		47,3	24,4	59,1	10,8	5,8
... dont n'ayant pas changé de versant	2 147 524	45 085		2,1	47,1	38,4	4,3	10,2	
FPT	Fonctionnaires	1 450 038	3 676	5,4	0,3		90,9	5,9	3,2
	Contractuels	370 720	44 918	65,4	12,1	82,6		2,4	15,0
	Autres catégories et statuts	59 093	2 937	4,3	5,0	15,3	70,5		14,2
	Bénéficiaires de contrats aidés	91 019	17 116	24,9	18,8	31,7	67,1	1,2	
	Total	1 970 870	68 647	100,0	3,5	62,6	24,6	2,2	10,6
	... dont ayant changé de versant	14 958	5 223		34,9	28,2	26,4	10,5	34,8
... dont n'ayant pas changé de versant	1 955 912	63 424		3,2	65,4	24,5	1,5	8,6	
FPH	Fonctionnaires	823 626	2 414	6,1	0,3		96,1	3,0	0,9
	Contractuels	208 788	30 243	76,1	14,5	94,1		1,7	4,2
	Autres catégories et statuts	119 896	1 960	4,9	1,6	15,9	83,4		0,7
	Bénéficiaires de contrats aidés	22 341	5 145	12,9	23,0	5,3	94,4	0,3	
	Total	1 174 651	39 762	100,0	3,4	73,0	22,2	1,5	3,3
	... dont ayant changé de versant	8 261	2 914		35,3	23,0	56,7	5,3	15,0
... dont n'ayant pas changé de versant	1 166 390	36 848		3,2	77,0	19,4	1,2	2,3	
Ensemble	Fonctionnaires	3 797 260	9 408	5,9	0,2	0,0	91,9	6,5	1,6
	Contractuels	961 220	100 414	63,2	10,4	83,7	0,0	3,5	12,8
	Autres catégories et statuts	353 714	8 102	5,1	2,3	32,6	61,5	0,0	5,9
	Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	41 073	25,8	21,3	19,2	79,5	1,2	0,0
	Total	5 304 681	158 997	100,0	3,0	59,5	29,1	2,9	8,5
	... dont ayant changé de versant	34 855	13 640		39,1	25,5	46,1	9,5	18,9
... dont n'ayant pas changé de versant	5 269 826	145 357		2,8	62,7	27,5	2,3	7,5	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 961 220 contractuels présents dans la fonction publique en 2015 et en 2016, 10,4 % ont changé de statut en 2016 : parmi eux 83,7 % sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 11 636 agents présents dans la FPE en 2015 et dans un autre versant en 2016, 5 503 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2015 (47,3 %) et 59,1 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2016 en fonction des caractéristiques des agents^(*)

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	0,2	0,3	0,3	0,2
Contractuels	961 220	6,6	12,1	14,5	10,4
Autres catégories et statuts	353 714	1,8	5,0	1,6	2,3
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	23,8	18,8	23,0	21,3
Sexe					
Femmes	3 443 627	2,5	3,7	3,5	3,2
Hommes	1 861 054	2,0	3,2	3,1	2,7
Age					
Moins de 25 ans	271 158	12,2	13,4	12,5	12,8
25 à 29 ans	482 315	6,3	10,1	6,6	7,5
30 à 39 ans	1 203 643	2,5	3,9	3,2	3,1
40 à 49 ans	1 577 853	1,4	2,4	2,0	1,9
50 à 59 ans	1 490 377	0,9	1,4	1,1	1,2
60 ans et plus	279 335	1,1	1,2	1,9	1,2
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	0,5	2,0	0,5	0,6
A	1 703 088	1,0	2,0	2,9	1,5
B	927 609	4,2	2,2	2,2	3,1
C	2 504 411	4,2	3,8	4,2	4,0
Indéterminée	49 009	5,8	8,8	2,7	6,7
Total	5 304 681	2,3	3,5	3,4	3,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,0 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2016.

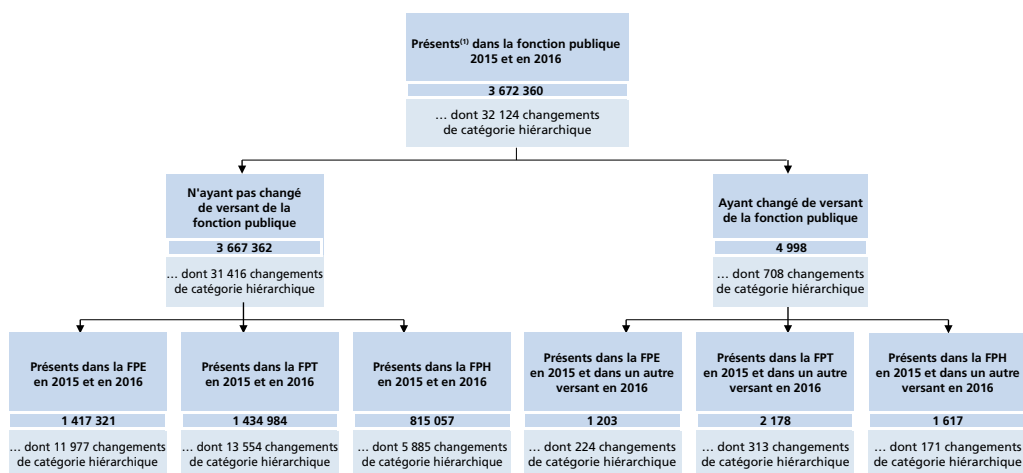
(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le Site Internet.

Mobilité catégorielle

Parmi l'ensemble des 3,7 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2015 et en 2016 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir définitions et méthodes), 0,9 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,4 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,1 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (53,1 %) contre seulement 8,5 % pour la catégorie A+ et 38,4 % 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, 85,2 % sont passés en catégorie B et 14,8 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2016)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents en 2015 et en 2016.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2015.

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 5,3 millions d'agents présents en 2015 et 2016 seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,7 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+ (appelée 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.

4 4.7 Mobilité catégorielle

 **Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2016 selon les catégories de départ et de destination**

Catégorie hiérarchique de départ (en 2015)	Effectifs des agents présents en 2015 et en 2016 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2016	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 232 427	2 487	0,2	100,0		
B	689 695	9 633	1,4	0,2	99,8	
C	1 750 238	20 004	1,1	1,2	13,6	85,2
Total	3 672 360	32 124	0,9	8,5	38,4	53,1

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2015 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 750 238 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2015, 20 004 ont changé de catégorie hiérarchique (1,1 %) ; 85,2 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 13,6 % des agents de catégorie A et 1,2 % 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 2016

(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	3,8	0,8	13,5	15,7	11,1
Hommes	0,9	0,9	3,5	0,8	15,7	21,3	8,3
Age							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	0,6	0,4	17,4	18,8	14,3
25 à 29 ans	1,1	1,0	3,7	0,8	18,9	25,4	6,9
30 à 39 ans	1,0	1,0	4,5	0,9	15,6	18,8	12,0
40 à 49 ans	0,9	0,9	4,0	0,8	11,8	14,2	9,3
50 à 59 ans	0,8	0,8	3,4	0,7	11,1	11,7	10,4
60 ans et plus	0,6	0,6	2,3	0,6	24,4	50,0	4,3
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,2	0,1	12,2	17,7	4,5
B	1,4	1,4	5,3	1,2	18,8	18,5	19,0
C	1,1	1,1	8,1	1,0	13,5	16,6	10,3
Total	0,9	0,9	3,7	0,8	14,2	17,5	10,3

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+, en 2015, ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2015 et en 2016 ont changé de catégorie hiérarchique en 2015. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,5 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2016. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,7 % 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 3 667 362 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 4 998 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 2016 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ**

(en %)

Fonction publique de départ (en 2015)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,4	2,7	0,8	25,6	6,9	12,6	18,6
FPT	0,4	1,5	0,9	0,9	9,2	15,7	17,5	14,4
FPH	0,0	1,1	0,9	0,7	2,0	29,1	6,5	10,6
Total	0,2	1,4	1,1	0,9	12,2	18,8	13,5	14,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2015 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,8 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2015 et en 2016 ont changé de catégorie hiérarchique en 2016. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2015 et dans un autre versant en 2016, 6,9 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2016.

Positions statutaires

Au 31 décembre 2016, parmi les fonctionnaires civils des ministères, 8,1 % n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine, après 8,3 %* fin 2015. L'Agriculture (42 %), l'Écologie (36 %), le ministère des Affaires étrangères (25 %) et les ministères sociaux (19 %) sont les ministères dont la part des effectifs en situation de mobilité statutaire est la plus importante.

Comme les dernières années, la position de mobilité la plus utilisée est le détachement (41,6 %). En 2016, elle concerne 45 253 agents, dont 84,1 % en détachement externe. Sa part est en diminution par rapport à 2015 (42,1 %*) et à 2014 (43,5 %*).

La deuxième position de mobilité la plus fréquente est la disponibilité (33,3 %). Les agents entrent en disponibilité majoritairement pour convenance personnelle (51,7 %), mais leur part a tendance à reculer. Peu nombreux sont ceux à choisir une disponibilité pour faire des études et de

la recherche (2,8 %) ou pour créer une entreprise (1,1 %). Ces proportions sont stables d'une année sur l'autre.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) s'accroît légèrement avec 20,8 % des agents en position de mobilité en 2016 (après 20,5 %* en 2015 et en 2014). Parmi eux, 74,6 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 24,2 % sont en poste dans un autre ministère et 1,2 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Les mises à disposition (MAD) représentent 3,7 % des agents en position de mobilité (soit 3 974 agents). Cette part est stable (3,5 % en 2015 et 3,6 %* en 2014). La majorité (62,9 %) reste au sein de la fonction publique (51,3 % dans la FPE et 11,2 % dans la FPT et leurs établissements publics, et 0,4 % dans un organisme de la FPH), 31,3 % dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 5,8 % à l'étranger.

Les fonctionnaires civils hors cadres sont placés pour 28,0 % auprès d'une entreprise publique en 2016, soit moins souvent qu'en 2015, et 3,6 % auprès d'un organisme international. Les deux tiers restants sont en poste au sein de la fonction publique française.

* Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux ont été révisées par rapport aux publications antérieures, car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité. Les données de 2014 et de 2015 ont été corrigées dans la présente publication et sont signalées par un astérisque.

Définitions

Les positions statutaires recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret no 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 duquel 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.

Chaque corps est géré et recense ses agents titulaires, qu'ils soient en emploi public ou non selon les différentes 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 no 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). Elle 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.).

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre

	Répartition des agents titulaires civils ministériels selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)			Répartition des agents fonctionnaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)		
	2014 ^(*)	2015 ^(*)	2016	2014 ^(*)	2015 ^(*)	2016
Activité	93,7	93,7	93,9			
<i>dont Mise à disposition (MAD)</i>	0,3	0,3	0,3	3,6	3,5	3,7
<i>dont Position normale d'activité (PNA)⁽²⁾</i>	1,7	1,7	1,7	20,5	20,5	20,8
<i>dont Position normale d'activité (PNA) hors Éducation nationale</i>	4,0	4,0	4,0	38,4	38,3	39,1
Mobilités statutaires						
<i>Détachement</i>	3,6	3,5	3,4	43,5	42,1	41,6
<i>Disponibilité</i>	2,6	2,8	2,7	31,7	33,2	33,3
<i>Hors cadres</i>	0,1	0,1	0,0	0,7	0,6	0,6
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	8,3	8,4	8,1	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine⁽¹⁾				109 872	110 359	108 651

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Depuis 2014, les chiffres pour le ministère de la Culture sont estimés.

(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.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS figurent dans la fiche thématique 8-3.

(*) Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux de 2014 et de 2015 ont été révisées par rapport aux éditions antérieures car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité.

4 4.8 Positions statutaires

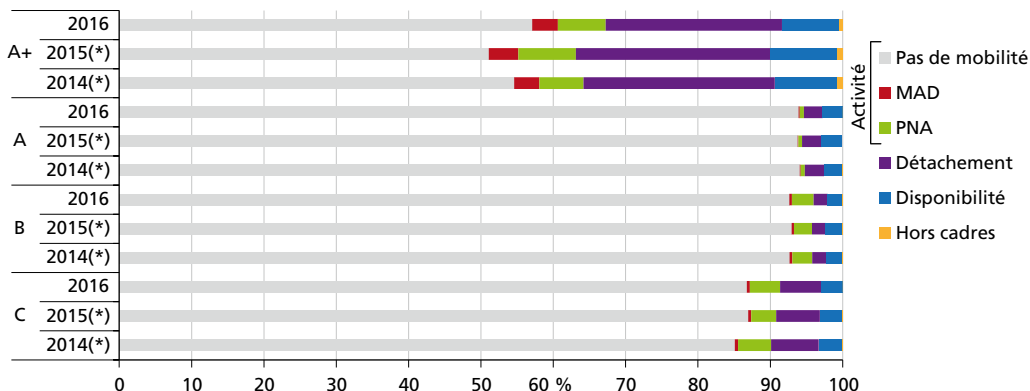
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2016

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total des titulaires civils (p)	Part des agents en mobilité (%)	Évolution en points 2016/2015	Activité hors de son administration		Activité hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Affaires étrangères et européennes	723	2 895	25,0	-1,5	91	145	245	241	1
Alimentation, Agriculture et Pêche	9 631	22 991	41,9	2,6	220	6 230	2 450	727	4
Culture et Communication	1 521	9 775	15,6	0,3	422	4	777	318	0
Défense	6 132	35 079	17,5	-0,3	78	3 236	1 394	1 141	283
Économie, Finances et Industrie	7 662	137 971	5,6	-0,2	813	871	3 374	2 450	154
Ministères de l'enseignement	54 376	812 487	6,7	-0,2	693	1 333	26 433	25 851	66
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	16 750	46 762	35,8	-1,2	262	10 439	4 620	1 335	94
Intérieur et Collectivités territoriales	5 169	167 897	3,1	0,1	518	180	2 125	2 334	12
Justice et Libertés	2 587	74 626	3,5	-0,3	261	5	1 211	1 110	0
Services du Premier ministre	615	8 347	7,4	-1,5	31	26	414	136	8
Ministères sociaux	3 485	18 119	19,2	-1,8	585	96	2 210	577	17
Ensemble	108 651	1 336 949	8,1	-0,2	3 974	22 565	45 253	36 220	639
Part de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État en position de mobilité (en %)	100,0				3,7	20,8	41,6	33,3	0,6

Sources : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Siasp, INSEE traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(p) données provisoires.

Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre [en %]



Sources : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Siasp, INSEE traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, 24 % des fonctionnaires civils de catégorie A+ sont en détachement contre 3 % des A, 2 % des B et 6 % des C. (*) Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux de 2014 et de 2015 ont été révisées par rapport aux éditions antérieures car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité.

 **Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine [en %]**

		2014 ^(*)	2015 ^(*)	2016
Mise à disposition	A+	23,7	28,4	26,1
	A	29,0	28,8	31,1
	B	25,0	21,8	23,7
	C	22,2	21,1	19,2
Position normale d'activité ⁽¹⁾	A+	6,9	9,2	9,9
	A	23,5	23,1	23,2
	B	30,7	31,5	34,9
	C	28,9	36,1	31,9
Détachement	A+	14,5	15,4	15,7
	A	48,0	49,1	49,5
	B	10,6	10,4	11,1
	C	26,9	25,0	23,6
Disponibilité	A+	6,3	6,4	6,4
	A	61,4	64,6	64,8
	B	15,1	14,1	13,8
	C	17,2	14,9	15,0
Hors cadres	A+	25,4	24,6	20,5
	A	29,5	29,9	30,3
	B	33,9	33,9	37,1
	C	11,2	11,5	12,1

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Au 31 décembre 2016, 49,5 % des fonctionnaires en détachement appartenaient à la catégorie A.

(1) À partir de 2013, les modalités de décomptes des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale.

(*) Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux de 2014 et de 2015 ont été révisées par rapport aux éditions antérieures car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité.

 **Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre 2016**
[en %]

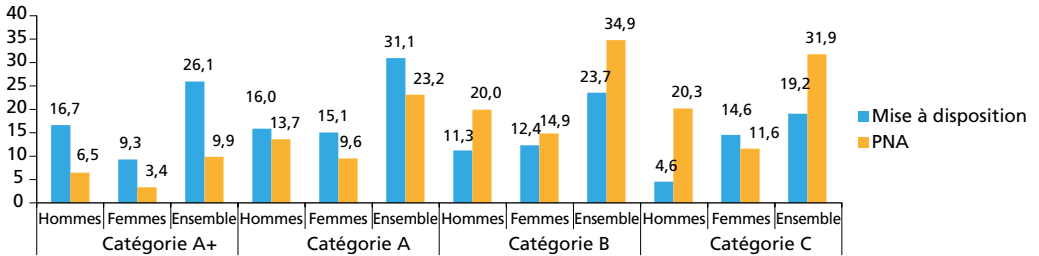
Destination		Activité hors de son administration		Affectation hors de son corps			Ensemble
		Mise à disposition	Position normale d'activité	Détachement	Disponibilité	Hors cadres	
Interne au ministère	2015			15,2			6,3
	2016			15,9			6,4
Après de la FPE, FPT et leurs établissements publics, sur emploi conduisant à pension, ou organisme de la FPH.	2015	64,0	100,0	49,0		63,7	44,7
	2016	62,9	100,0	47,0		68,2	43,2
Organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs	2015	30,8					1,1
	2016	31,3					1,2
Détachement pour exercer les fonctions de membres du gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction	2015			0,4			0,2
	2016			0,4			0,2
Détachement sur emploi public sans pension (sur contrat)	2015			8,3			3,4
	2016			8,5			3,6
Détachement dans le secteur privé et disponibilité pour créer une entreprise	2015			3,2	1,2		1,7
	2016			3,2	1,1		1,7
Disponibilité pour convenance personnelle	2015				52,8		17,3
	2016				51,7		17,3
Détachement à l'étranger, MAD dans une organisation intergouvernementale et hors cadres auprès d'un organisme international	2015	5,2		23,4		3,8	9,9
	2016	5,8		23,5		3,6	10,0
Disponibilité d'office (pour raison de santé)	2015				2,2		0,7
	2016				2,4		0,8
Disponibilité pour études et recherche	2015				2,9		0,9
	2016				2,8		0,9
Disponibilité de droit ⁽¹⁾	2015				40,9		13,4
	2016				42,0		14,0
Hors cadres auprès d'un groupement d'intérêt public	2015					0,4	0,0
	2016					0,2	0,0
Hors cadres auprès d'une entreprise publique	2015					31,3	0,2
	2016					28,0	0,2
Destination inconnue	2015			0,5		0,8	0,2
	2016			1,4			0,6
Total		100	100	100	100	100	100

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, ou pour suivre son conjoint (décret n°85-986 du 16 septembre 1985, titre V art.47).

Figure 4.8-6 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

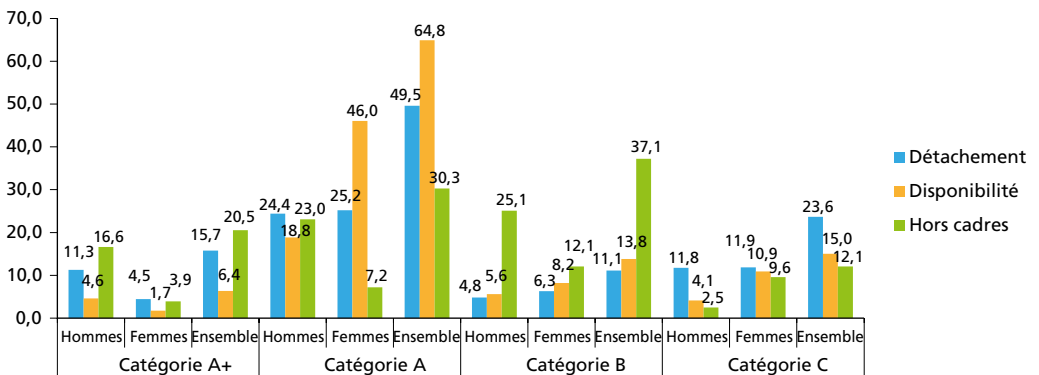
[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-7 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

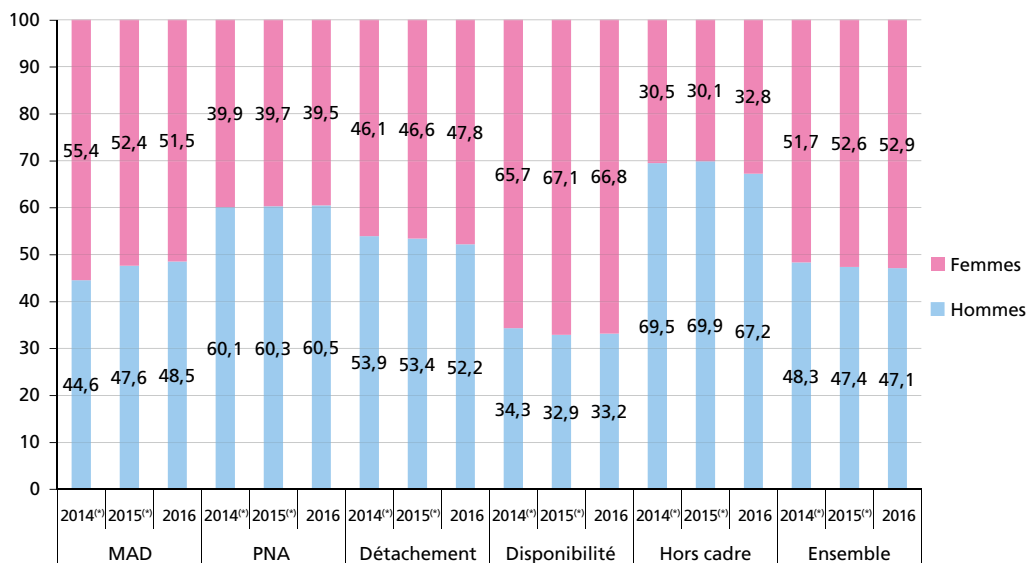
[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre 2016

[en %]



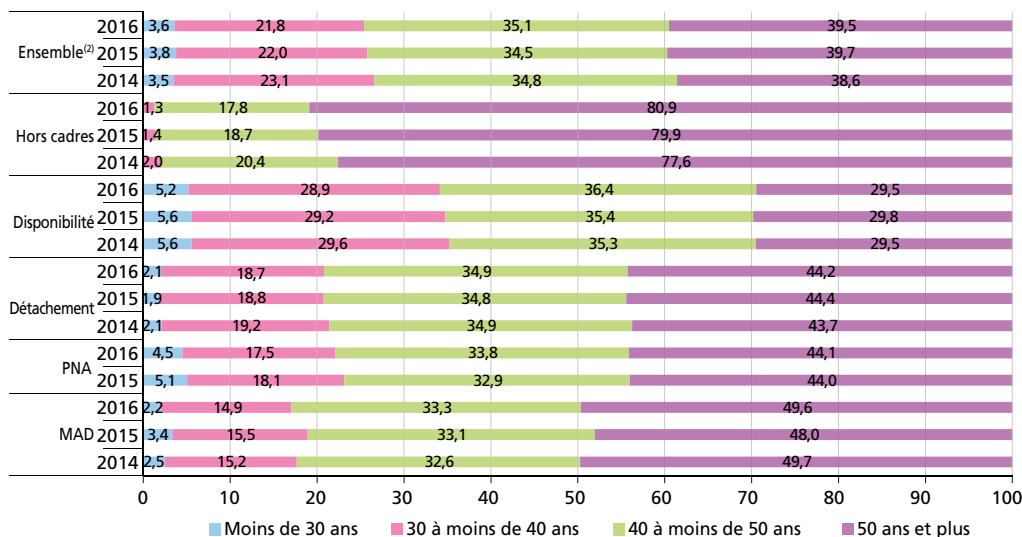
Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, parmi les fonctionnaires civils, les femmes représentent 47,8 % des détachements.

(*) Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux de 2014 et de 2015 ont été révisées par rapport aux éditions antérieures car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité.

Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre 2016⁽¹⁾

[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

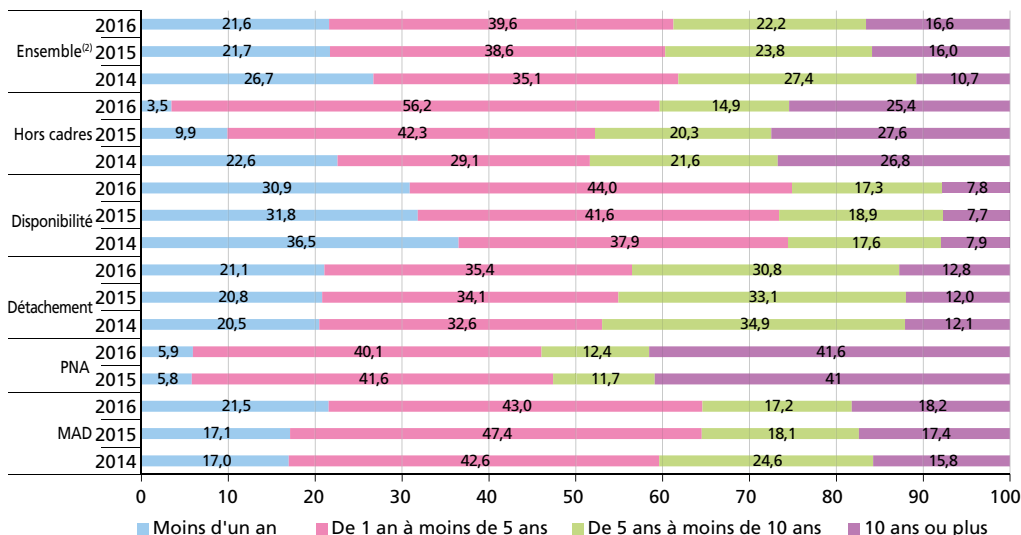
Lecture : En 2016, 29,5 % des fonctionnaires civils en disponibilité ont 50 ans ou plus.

(1) En 2016, la ventilation par âges est inconnue pour 3 509 agents en PNA, soit 15,6 % du total, 12,2 % des agents en MAD, 3,4 % des agents hors cadres, 2,8 % des agents en détachement et 1,6 % des agents en disponibilité.

(2) Ensemble : hors PNA en 2014.

Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre 2016⁽¹⁾

[en %]



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, 12,8 % des fonctionnaires civils en détachement le sont depuis 10 ans et plus.

(1) En 2016, la ventilation par durée est inconnue pour 3 594 agents en PNA, soit 15,9 % du total, 7 % des agents en MAD, 1,7 % des agents en détachements, 0,9 % des agents en disponibilité et 0,3 % des agents hors cadres.

(2) Ensemble : hors PNA en 2014.

Figure 4.8-11 : 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⁽¹⁾

	2011		2013	
	Total	% femmes	Total	% femmes
En disponibilité⁽²⁾	39 059	67,4	43 172	68,1
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72)	35 457	67,8	39 135	68,6
<i>- dont disponibilité de droit</i>	10 456	78,5	9 449	83,2
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	4 037	63,9
En position hors cadres (article 70)⁽³⁾	115	46,3	153	53,6
En congé spécial (article 99)⁽³⁾	338	47,9	277	59,2
Autres positions particulières⁽³⁾	2 845	66,6		-
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽³⁾	11 272	62,6	11 125	60
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 859	61,7
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 134	86,5
. Autre collectivité	3 257	63,2	3 560	60,7
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
. Autres structures	2 918	47,4	2 572	44,9
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)⁽²⁾	13 214	63,6	14 000	61,6
<i>dont mis à disposition dans une organisation syndicale</i>	634	52,7	448	51,1
Total	66 843	65,7	68 727	65,8

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) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2015. Chiffres 2013 actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

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 de l'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 retraites 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 l'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.

Une présentation précise des différents régimes de retraite de la fonction publique se trouve dans le Jaune pension du projet de loi de finances 2018.

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 ou 64 ans pour un certain nombre d'emplois classés en catégorie active, 59 ans pour les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, 57 à 62 ans pour les fonctionnaires des services actifs de la Police nationale et 57 ans pour le personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire) ;

- 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) et qu'il a commencé à travailler avant 20 ans au moins ;

- 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 au titre de l'exposition des travailleurs de l'amiante ou des maladies professionnelles liées à l'amiante ;

- 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 ou réduit 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 (sauf pour les pensions de retraite pour invalidité qui continueront d'être demandées via l'employeur) 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 (Lof), 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 tels 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 sala-

riales) 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 géré 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 (y compris les praticiens hospitaliers) et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public ainsi que des élus locaux et 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

Le SRE a homogénéisé l'ensemble de ces tableaux pour qu'ils soient tous sur le même champ. Les pensions sont maintenant y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve. Ce nouveau champ a été intégré jusqu'à l'année 2013 pour les séries longues.

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.

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.

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
	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
	Adjointes techniques des haras nationaux, chefs de districts forestiers et agents techniques forestiers	57 ans	62 ans
Techniciens supérieurs du développement durable ⁽⁵⁾ et syndicats des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans	
Fonction publique territoriale	Agents des réseaux souterrains des égouts et agents des services insalubres (corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police)	52 ans si 32 ans de services, dont 12 ans de services dans les réseaux souterrains ou dans le corps, dont 6 consécutifs	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
	Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soin exerçant dans des services de santé	57 ans	62 ans
	Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans
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 ⁽⁴⁾	57 ans	62 ans
	Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	57 ans	62 ans
	Assistantes sociales 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)	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	

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. Dans tous les cas, sauf mention contraire dans le tableau, le départ à 57 ans est possible si l'agent a accompli au moins 17 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active.

(2) 60 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 61 ans pour les commissaires divisionnaires et les commissaires généraux ; 62 ans pour le directeur des services actifs de police, le directeur des services actifs de police de la préfecture de police, le chef du service de l'inspection générale de la police nationale, les inspecteurs généraux des services actifs de la police nationale et les contrôleurs généraux des services actifs de la police nationale.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret n° 2003-1262 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.

(5) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

Catégories d'agents	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	FSPOEIE ⁽⁵⁾	Mutualité sociale agricole	Ircantec ⁽⁶⁾	RAFP ⁽⁷⁾	ARRCO-AGIRC	RETRÉP / ATCA ⁽⁸⁾	Retraite additionnelle de l'enseignement privé (RAEP)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires des ministères, des autorités administratives ou publiques indépendantes et des établissements publics de l'État et magistrats ^{(1) (2)}	✓						✓			
	Militaires (de carrière ou sous contrat) ⁽¹⁾	✓						✓			
	Contractuels des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE)			✓			✓				
	Ouvriers d'État ⁽¹⁾				✓						
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓			✓				
	Fonctionnaires territoriaux sur un poste d'au moins 28h hebdomadaires ^{(1) (2)}		✓					✓			
	Fonctionnaires territoriaux sur un poste de moins de 28h hebdomadaires			✓				✓			
	Fonctionnaires hospitaliers ^{(1) (2)}		✓					✓			
	Contractuels territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE)			✓				✓			
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires de la FPE) ⁽⁹⁾			✓				✓			
	Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale			✓				✓			
Cas particuliers (fonction publique)	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓				✓			
	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 (sauf en cas de dépassement du seuil de gratification)									
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général)	✓						✓			
	Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général)		✓					✓			
	Fonctionnaires de la FPE détachés dans un organisme international	PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international	CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH en disponibilité pour un mandat de député ou de sénateur ou de député européen	Caisse des pensions des députés ⁽¹²⁾ / caisse des retraites des anciens sénateurs / régime de retraite de l'Union européenne									
Fonctionnaires ou militaires de la FPE détachés pour un mandat d'élu local	✓						✓				
Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH détachés pour un mandat d'élu local		✓					✓				
Fonctionnaires 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			✓				✓ ⁽¹³⁾		✓	
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole					✓		✓ ⁽¹³⁾		✓	
Autres cas hors FP	Fonctionnaires de La Poste et France Télécom	✓						✓			
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)			✓							
	Élus locaux ⁽¹⁰⁾			✓				✓			
	Députés européens ⁽¹⁴⁾							✓			

Source : DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Un agent contractuel de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

NB : 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 2 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, côté 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 et dans le budget du ministère de l'Intérieur.

(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 contractuels 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 fonctionnaires 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.

(13) L'adhésion d'une entreprise à une institution de retraite complémentaire entraîne l'affiliation de tous ses salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ou au régime des assurances sociales agricoles, excepté pour les agents contractuels de droit public (affiliés à l'Ircantec).

(14) Les députés européens bénéficient d'une pension d'ancienneté à compter de 63 ans accomplis et pouvaient, jusqu'à la législature de 2009, acquérir des droits au fonds de pension volontaire du Parlement (décision du Parlement européen du 28 septembre 2005).

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 2017

	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 ⁽¹⁾	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	59 518	11 491	71 009	2 665 ⁽⁹⁾	40 796	25 470	66 266
Départs pour invalidité	3 425	1 689	5 114	35 ⁽¹⁰⁾	4 006	1 818	5 824
Départs pour carrières longues	9 622	-	9 622	417 ⁽¹⁰⁾	16 155	4 499	20 654
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	4 131	5	4 136	8 ⁽¹⁰⁾	2 514	2 534	5 048
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	14 006	-	14 006	n.d.	2 840	14 285	17 125
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires							
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,2	45,5		56,6	61,3	59,7	60,7
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,8	99,3		48,7 ⁽¹⁰⁾	98,6	98,1	98,4
Durée de services acquis (en trimestres)	142,1	98,9	n.s.	119,5	110,6	128,1	117,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,2	34,0		8,1	4,2	5,6	4,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,2	134,2		170,2	171,7	172,8	171,6

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

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 4 131 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2017, 2 487 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 5 048 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 3 179 sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les 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 % ;
- pour les 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 données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(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.

n.d. = non disponible n.s. = non significatif

Figure 5.1-1 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2017

	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 ⁽¹⁾	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
Décote et surcote⁽⁴⁾							
Part des pensions avec décote (en %)	14,1	10,2		5,8	6,9	7,0	6,9
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-163,2	-75,7		-110,7	-105,0	-122,4	-111,7
Taux moyen de décote (en %)	9,3	8,0		9,6	11,4	10,4	11,0
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-16,5	-1,1	n.s.	-0,2	-3,6	-2,6	-6,2
Part des pensions avec surcote (en %)	27,6	-		4,4	20,9	11,4	17,2
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	271,2	-		140,0	170,7	195,0	176,8
Taux moyen de surcote (en %)	11,2	-		10,8	11,6	10,1	11,2
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	53,4	-		0,2	17,5	6,8	24,2
Taux de liquidation							
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽⁴⁾	69,5	67,3		59,6	53,3	61,3	56,4
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	30,4	43,7		2,1	14,1	19,1	16,0
Indice moyen à la liquidation ⁽⁴⁾	649	551		n.p. ⁽¹²⁾	451	485	464
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,7	17,9	n.s.	0,6	27,9	16,4	23,5
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁷⁾	243,3	277,4		192,3	135,1	155,5	141,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	20,4	12,6		23,8	25,8	20,4	23,7
Pension mensuelle moyenne							
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2 156	1 608	n.s.	1 728 ⁽¹³⁾	1 289	1 560	1 393

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

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) 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 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 comportement 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.

(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) n.p. = non pertinent : 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).

(14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

n.d. = non disponible n.s. = non significatif

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-2 : Effectifs et principales caractéristiques par sexe des bénéficiaires des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2017

Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	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 ⁽¹⁾		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	28 214	31 304	10 256	1 235	2 329 ⁽⁸⁾	336 ⁽⁸⁾	18 889	21 907	5 605	19 865						
Départs pour invalidité	1 406	2 019	1 423	266	30 ⁽¹⁰⁾	5 ⁽¹⁰⁾	1 574	2 432	381	1 437						
Départs pour carrières longues	4 546	5 076	-	-	385 ⁽¹⁰⁾	32 ⁽¹⁰⁾	10 169	5 986	2 050	2 449						
Départs pour motifs familiaux ⁽²⁾	169	3 962	0	5	0 ⁽¹⁰⁾	8 ⁽¹⁰⁾	31	2 483	15	2 519						
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽³⁾	8 953	5 053	-	-	n.d.	n.d.	2 538	302	2 122	12 163						
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires																
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,1	61,3	45,8	42,8	58,5 ⁽¹⁰⁾	59,1 ⁽¹⁰⁾	60,9	61,6	60,3	59,5						
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,3	98,2	99,2	99,8	53,1 ⁽¹⁰⁾	27,2 ⁽¹⁰⁾	98,5	98,6	97,8	98,2						
Durée de services acquis (en trimestres)	147,0	137,7	100,8	83,0	119,9	117,7	119,6	102,9	137,2	125,5						
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,5	7,7	35,3	23,3	8,7	7,4	1,8	6,2	1,4	6,9						
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,4	169,9	137,1	109,9	170,1	170,7	171,3	172,0	172,6	172,9						

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE - pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCVMR

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

(4) 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.

(5) 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.

(6) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-2 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques par sexe des bénéficiaires des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2017

	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 ⁽¹⁾		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Décote et surcote⁽⁴⁾																
Part des pensions avec décote (en %)	13,7	14,5	8,8	21,5	5,4	4,1	4,7	8,9	6,6	7,1						
Perte mensuelle moyenne (liée à la décote) (en euros)	-157,8	-167,8	-76,9	-71,7	-107,9	-122,8	-106,4	-104,3	-121,7	-122,6						
Taux moyen de décote (en %)	7,8	10,6	7,6	9,1	9,0	12,3	9,1	12,4	8,2	11,0						
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	-7,3	-9,2	-0,8	-0,2	-0,2	0,0	-1,1	-2,4	-0,5	-2,1						
Part des pensions avec surcote (en %)	26,5	28,6	-	-	8,6	6,6	18,2	23,3	15,6	10,1						
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	316,4	233,5	-	-	137,9	149,0	190,9	157,0	228,9	180,3						
Taux moyen de surcote (en %)	11,7	10,8	-	-	10,5	12,1	11,7	11,5	10,8	9,8						
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁵⁾	28,3	25,1	-	-	0,2	0,0	7,9	9,6	2,4	4,4						
Taux de liquidation																
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽⁶⁾	70,7	68,3	68,5	56,7	59,9	58,6	56,0	50,9	63,4	60,7						
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁶⁾	29,8	30,9	46,3	22,0	1,8	3,9	15,3	13,1	17,5	19,6						
Indice moyen à la liquidation ⁽¹⁴⁾	675	625	557	493	(10)	(10)	464	440	494	483						
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,2	5,1	17,3	22,5	0,6	0,3	26,3	29,3	16,4	16,4						
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽¹¹⁾	262,9	210,0	278,4	237,8	195,2	142,9	159,9	108,2	185,2	140,5						
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	27,1	14,3	13,8	2,8	27,2	7,5	29,0	23,0	31,2	17,4						
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽⁸⁾	2 299	2 028	1 660	1 180	1 760 ⁽¹³⁾	1 572 ⁽¹³⁾	1 388	1 203	1 646	1 535						

Sources : DGGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE - pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

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. Pour les indicateurs portant sur la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(2) 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.

(3) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(4) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(5) 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).

(6) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(7) 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).

(8) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-3 : Effectifs et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017

	SRE (fonction publique de l'État)				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)							
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale				Fonction publique hospitalière			
	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	52 019	4 131	3 425	9 936	1 689	34 276	2 514	4 006	21 118	2 534	1 818	810
Départ avec bénéfice d'une catégorie active ⁽⁴⁾	14 006	-	-	-	-	2 657	48	135	11 634	1 841	810	
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires												
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,5	60,4	57,5	48,5	29,2	61,8	61,3	56,6	60,1	59,3	55,1	
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,5	99,4	100,0	99,2	99,9	98,3	99,8	100,0	97,7	99,9	99,7	
Durée de services acquis (en trimestres)	144,7	126,9	121,5	111,4	29,3	113,3	113,5	85,9	131,2	123,6	98,1	
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,7	13,6	4,5	37,8	9,9	3,8	10,9	3,1	4,9	12,6	4,4	
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,8	172,1	142,3	149,8	43,1	173,8	180,8	146,1	174,5	172,1	147,4	

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSP/SE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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'ircanteq, ne sont pas pris en compte. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve. 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) Inclut les départs pour handicap 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.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-3 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017

	SRE (fonction publique de l'État)				CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)									
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale				Fonction publique hospitalière					
	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux ⁽³⁾	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux	pour invalidité	pour ancienneté ⁽²⁾	pour motifs familiaux	pour invalidité	
Décote et surcote⁽⁵⁾														
Part des pensions avec décote (en %)	15,2	12,4	-	11,7	-	7,6	8,9	-	7,5	7,9	-	-	-	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-156,9	-260,1	-	-75,3	-	-98,4	-182,2	-	-114,7	-182,6	-	-	-	-
Taux moyen de décote (en %)	8,9	15,6	-	8,0	-	11,1	14,6	-	9,9	14,0	-	-	-	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁶⁾	-14,9	-1,6	-	-1,1	-	-3,1	-0,5	-	-2,2	-0,4	-	-	-	-
Part des pensions avec surcote (en %)	28,7	29,5	8,2	-	-	22,4	29,2	3,2	12,3	10,7	1,8	-	-	-
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	288,5	327,0	172,5	-	-	166,6	220,3	131,8	190,1	235,6	246,5	-	-	-
Taux moyen de surcote (en %)	11,1	13,5	9,6	-	-	11,5	13,4	10,2	9,9	11,8	13,0	-	-	-
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁶⁾	48,1	4,8	0,6	-	-	15,3	1,9	0,2	5,9	0,8	0,1	-	-	-
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽¹⁰⁾	70,0	68,6	61,5	68,0	50,3	54,0	60,2	42,8	61,9	65,4	48,2	-	-	-
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁷⁾	31,4	34,4	11,2	51,4	3,0	15,4	14,4	2,7	18,9	31,4	4,4	-	-	-
Indice moyen à la liquidation ⁽¹⁰⁾	653	646	578	563	485	458	468	380	492	489	404	-	-	-
Part des pensions au minimum garanti (en %)	3,8	4,6	18,5	6,5	83,2	23,8	26,0	66,6	13,8	12,8	53,2	-	-	-
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁸⁾	253,2	231,3	169,8	302,5	210,6	132,9	156,2	100,3	149,8	168,9	109,1	-	-	-
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	15,3	89,3	14,1	15,3	1,1	21,2	91,1	24,4	11,6	93,4	21,6	-	-	-
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽⁹⁾	2 182	2 271	1 629	1 859	419	1 304	1 528	988	1 566	1 758	1 185	-	-	-

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSDOIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRMF), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) SRE : 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.

(3) 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.

(4) Inclut les départs pour handicap.

(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 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).

(10) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristiques, selon la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et selon l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017

	SRE (fonction publique de l'État)										CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)						
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange : départs pour ancienneté ⁽²⁾					Pensions militaires : tous motifs de départ ⁽¹⁾					Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾					Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽²⁾	
	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Départ à 55 ans	Départ à 50 ans	Carrières longues	Terre, Mer et Air		Gendarmerie		Catégorie sédentaire ⁽⁵⁾	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽⁵⁾	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carrières longues	Catégorie active ⁽⁴⁾	Carrières longues
						Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers								
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	28 334	11 208	2 798	9 622	7 339	1 035	2 700	417	15 337	2 602	16 155	5 318	11 253	4 499			
Hommes (en %)	46,4	57,1	91,1	47,2	86,6	90,9	94,3	98,6	30,0	91,8	62,9	21,9	17,5	45,6			
Femmes (en %)	53,6	42,9	8,9	52,8	13,4	9,1	5,7	1,4	70,0	8,2	37,1	78,1	82,5	54,4			
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires																	
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	63,1		59,7	56,6	60,5	41,5	51,2	52,5	63,4	59,7	61,0	62,6	58,9	60,8			
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,0		99,0	99,7	99,4	100,0	92,8	99,9	97,2	99,5	99,1	94,4	98,8	99,1			
Durée de services acquis (en trimestres)	141,3		151,1	138,1	149,1	83,1	120,5	126,0	147,3	98,4	139,4	112,8	136,8	139,1			
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,9		5,3	22,1	3,9	32,6	59,6	28,3	31,3	4,5	8,9	5,5	5,3	3,4			
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,5		167,5	171,7	175,1	116,9	183,5	159,9	179,4	170,5	177,3	169,3	176,8	177,1			

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSP/OFIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (GRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.
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) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-4 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques, selon la distinction actifs/sédentaires/carières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et selon l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017

	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)									
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange : départs pour ancienneté ⁽³⁾			Pensions militaires : tous motifs de départ ⁽¹⁾			Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté ⁽²⁾			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté ⁽²⁾						
	Catégorie sédentaire ⁽³⁾	Catégorie active ⁽⁴⁾	Départ à 55 ans	Terre, Mer et Air	Non officiers	Officiers	Carrières longues	Non officiers	Officiers	Carrières longues	Catégorie sédentaire ⁽⁵⁾	Catégorie active ⁽⁶⁾	Carrières longues			
Décote et surcote⁽⁵⁾																
Part des pensions avec décote (en %)	14,9	31,4	5,6	- 12,6	13,7	3,4	2,6			15,3	9,4	-	13,0	7,8	-	
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-159,9	-153,1	-163,7	- 60,5	-188,1	-50,5	-110,0			-98	-104	-	-116	-114	-	
Taux moyen de décote (en %)	9,9	7,9	7,5	- 7,8	10,2	6,9	5,2			11,5	7,8	-	10,8	9,2	-	
Coté induit par la décote (en millions d'euros) ⁽⁸⁾	-8,1	-6,5	-0,3	- 0,7	-0,3	-0,1	0,0			-2,8	-0,3	-	-1,0	-1,2	-	
Part des pensions avec surcote (en %)	47,9	11,6	1,7	-	-	-	-			32,8	9,2	-	14,8	29,6	4,2	
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	269,1	258,6	377,1	-	-	-	-			171,2	193,0	-	206,7	164,5	164,8	
Taux moyen de surcote (en %)	11,1	11,1	11,0	-	-	-	-			12,4	10,6	-	10,5	9,0	8,7	
Coté induit par la surcote (en millions d'euros) ⁽⁸⁾	43,8	4,0	0,2	-	-	-	-			10,3	0,6	-	4,4	3,9	1,1	
Taux de liquidation																
Taux moyen de liquidation (en %) ⁽¹⁰⁾	69,6	70,1	72,4	62,2	72,2	73,7	78,5			48,3	66,7	-	54,6	64,3	64,8	
Part des pensions au taux plein (en %) ⁽⁷⁾	27,5	31,7	49,2	26,9	73,3	70,4	93,0			10,0	32,2	-	18,0	22,6	30,3	
Indice moyen à la liquidation ⁽¹⁰⁾	676	640	700	586	456	787	602			455	504	-	455	511	486	
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,4	1,5	0,0	5,5	27,4	0,1	1,6			25,1	11,9	-	24,3	17,8	12,9	
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) ⁽⁹⁾	272	224	265	214	373	256	370			105,7	197,9	-	146,7	166,9	167,9	
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	14,6	15,8	26,5	13,6	6,1	29,5	21,3			22,2	29,1	-	19,1	19,4	6,3	
Pension mensuelle moyenne																
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽¹⁰⁾	2 249	2 151	2 473	1 140	2 855	2 153	3 222			1 193,5	1 688,1	-	1 349,7	1 597,3	1 567,4	

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et ESPOEIE.

Champ : Pour la PPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRPFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

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) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les prestations sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

(6) Le coté 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).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2017

	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 départs de droit dérivé⁽¹⁾	1 892	17 844	187	8 119	52	1 436	1 336	5 708	486	3 283
Hommes	595	4 460	6	78	5	67	479	1 199	302	1 633
Femmes	942	13 306	129	7 942	44	1 366	823	4 472	176	1 629
Orphelins ⁽³⁾	355	78	52	99	3	3	34	37	8	21
Âge moyen des bénéficiaires										
Âge moyen de première mise en paiement (en années) ⁽²⁾	55,0	76,5	45,4	74,5	54,3	77,7	54,7	73,6	55,2	73,9
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal (en euros) ⁽²⁾	768	991	819	753	885	853	506	618	541	660
Avantage principal et accessoire (en euros) ⁽²⁾	793	1 033	837	789	914	890	528	653	572	693

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(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'orphelins majeurs infirmes 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**

		2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	73 239	80 436	9,8	-2,3
	Effectifs de pensions de droit direct	53 140	59 518	12,0	-3,1
	Effectifs de pensions de droit dérivé	20 099	20 918	4,1	0,8
	Pensions militaires	19 299	20 204	4,7	1,1
	Effectifs de pensions de droit direct	11 259	11 491	2,1	0,7
	Effectifs de pensions de droit dérivé	8 040	8 713	8,4	1,5
FSPOEIE (ouvriers d'État)⁽²⁾	Ouvriers d'État	3 704	4 153	12,1	0,0
	Effectifs de pensions de droit direct	2 287	2 665	16,5	0,6
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	1 417	1 488	5,0	-1,0
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	43 258	47 840	10,6	3,5
	Effectifs de pensions de droit direct	36 401	40 796	12,1	3,7
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	6 857	7 044	2,7	2,3
	Fonction publique hospitalière	26 568	29 239	10,1	0,5
	Effectifs de pensions de droit direct	22 848	25 470	11,5	0,3
	Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽³⁾	3 720	3 769	1,3	2,4

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

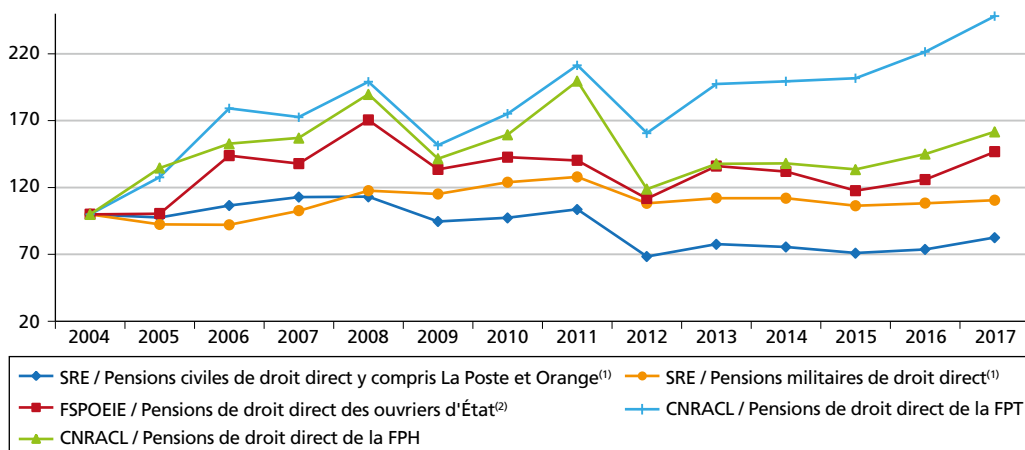
Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances depuis 2004. Avant 2004, les données ne concernent que les pensions à titre définitif.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes 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 (base 100 en 2004)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

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), puis uniquement hors soldes de réserve à partir de 2013. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve. Le record a été effectué ici en 2013 entre les 2 champs du SRE.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(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 %]

	2016	2017 ⁽²⁾	Évolution 2017/2016 (en point de %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en points de %)
SRE / Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange ⁽¹⁾	5,5	4,7	-0,9	-6,1
SRE / Pensions militaires de droit direct ⁽¹⁾	20,8	17,9	-2,9	-13,0
FSPOEIE / Pensions de droit direct des ouvriers d'État ⁽²⁾	1,1	0,6	-0,5	-6,2
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPT	31,1	27,9	-3,2	-20,6
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPH	17,9	16,4	-1,5	-13,3

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

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) Proportion 2017 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, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2017

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange									Ensemble des pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange
	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux					Départs pour motif d'invalidité ⁽³⁾				
	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	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	56 093	26 808	29 285	9 622	4 131	14 006	3 425	1 406	2 019	59 518
< 55 ans	751	466	285	0	262	488	816	322	494	1 567
55 ans	917	761	156	0	119	787	179	84	95	1 096
56 ans	710	492	218	0	177	524	195	76	119	905
57 ans	3 114	1 486	1 628	0	353	2 736	268	100	168	3 382
58 ans	2 527	1 157	1 370	7	360	2 145	289	118	171	2 816
59 ans	3 079	1 723	1 356	30	384	2 653	322	138	184	3 401
60 ans	9 799	4 883	4 916	7 095	464	2 004	374	165	209	10 173
61 ans	3 810	1 768	2 042	2 490	368	898	364	145	219	4 174
62 ans	16 501	6 924	9 577	0	673	815	294	132	162	16 795
63 ans	5 016	2 285	2 731	0	342	394	139	48	91	5 155
64 ans	3 507	1 622	1 885	0	223	244	110	45	65	3 617
65 ans	4 213	2 001	2 212	0	248	281	71	30	41	4 284
> 65 ans	2 149	1 240	909	0	158	37	4	3	1	2 153
Âge moyen	61,6	61,5	61,7	60,6	60,5	59,1	57,5	57,5	57,4	61,4

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État.

Champ : Pensions civiles de retraite

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(3) Seuls les agents bénéficiant de la catégorie active qui sont partis pour ancienneté sont maintenant comptabilisés dans les départs avec bénéfice de la catégorie active.

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2017

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
< 35 ans	1 386	1 371	1 119	247	20
35 ans	82	29	23	52	7
36 ans	187	20	60	127	0
37 ans	272	24	110	160	2
38 ans	469	21	195	271	3
39 ans	620	24	266	346	8
40 ans	559	27	262	291	6
41 ans	543	14	253	276	14
42 ans	487	16	175	301	11
43 ans	430	7	133	287	10
44 ans	398	18	86	297	15
45 ans	338	15	45	260	33
46 ans	324	10	35	231	58
47 ans	279	10	23	193	63
48 ans	224	12	13	159	52
49 ans	235	14	7	180	48
50 ans	403	10	4	316	83
51 ans	388	11	5	318	65
52 ans	474	8	2	364	108
53 ans	432	6	1	359	72
54 ans	472	6	0	409	63
55 ans	459	7	2	346	111
56 ans	363	3	0	289	74
57 ans	426	2	0	317	109
58 ans	711	3	0	595	116
> 58 ans	530	1	1	228	301
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	11 491	1 689	2 820	7 219	1 452
Âge moyen	45,6	29,2	34,7	48,2	53,5

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors solde de réserve.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

Figure 5.1-II : Ventilation par âge, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2017

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	36 790	17 315	19 475	16 155	2 514	2 705	4 006	1 574	2 432	135	40 796
< 55 ans	132	23	109	0	112	2	1 227	457	770	39	1 359
55 ans	67	29	38	0	33	1	214	89	125	11	281
56 ans	91	27	64	0	59	1	233	98	135	16	324
57 ans	670	551	119	2	87	571	279	122	157	21	949
58 ans	504	347	157	27	125	324	293	119	174	9	797
59 ans	653	460	193	106	140	379	352	164	188	16	1 005
60 ans	11 288	7 392	3 896	9 997	386	783	414	170	244	14	11 702
61 ans	2 573	1 366	1 207	2 097	210	218	434	177	257	2	3 007
62 ans	11 844	3 796	8 048	2 456	735	238	265	90	175	2	12 109
63 ans	2 869	1 078	1 791	728	211	74	134	37	97	4	3 003
64 ans	2 097	768	1 329	489	155	48	94	31	63	1	2 191
65 ans	2 830	1 046	1 784	253	186	62	62	19	43	0	2 892
> 65 ans	1 172	432	740	0	75	4	5	1	4	0	1 177
Âge moyen	61,9	61,5	62,3	61,0	61,3	59,9	56,6	56,5	56,7	56,0	61,4

Sources : CNRACL.

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) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2017

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	23 652	5 224	18 428	4 499	2 534	13 459	1 818	381	1 437	810	25 470
< 55 ans	111	3	108	0	111	66	712	108	604	325	823
55 ans	58	5	53	0	51	47	135	23	112	90	193
56 ans	140	5	135	0	132	116	140	26	114	87	280
57 ans	5 181	608	4 573	1	564	5 131	158	26	132	92	5 339
58 ans	1 984	298	1 686	9	311	1 916	143	38	105	63	2 127
59 ans	1 698	274	1 424	23	253	1 612	180	53	127	79	1 878
60 ans	6 042	1 906	4 136	2 987	409	2 400	165	51	114	54	6 207
61 ans	1 692	447	1 245	603	196	772	85	25	60	12	1 777
62 ans	4 351	894	3 457	570	296	942	49	14	35	6	4 400
63 ans	956	306	650	177	85	214	22	8	14	1	978
64 ans	557	180	377	92	42	101	18	8	10	0	575
65 ans	691	225	466	37	61	122	10	1	9	1	701
> 65 ans	191	73	118	0	23	20	1	0	1	0	192
Âge moyen	60,2	60,8	60,0	60,9	59,3	59,0	55,1	56,6	54,7	55,0	59,8

Sources : CNRACL.

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) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, selon la catégorie hiérarchique et le sexe, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2017

	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
	A		B				C		Indéterminée			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Administrations / macro-grades des militaires												
Pensions civiles y compris La Poste et Orange	14 907	16 127	8 485	8 291	4 822	6 886	-	-	-	-	59 517	
Affaires étrangères et européennes	26	7	18	23	25	76	-	-	-	-	175	
Agriculture et Pêche	352	154	300	174	53	174	-	-	-	-	1 207	
Culture et Communication	64	61	29	49	62	77	-	-	-	-	342	
Défense (civils) et Anciens Combattants	174	49	149	234	121	514	-	-	-	-	1 241	
Écologie, Développement durable, Transports, Logement <i>dont aviation civile et Méteo France</i>	418	161	602	369	681	520	-	-	-	-	2 751	
Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique	184	63	81	28	1	12	-	-	-	-	369	
Éducation nationale - Enseignement supérieur	943	650	981	2 060	500	1 274	-	-	-	-	6 408	
Établissements publics de recherche (y compris Inra)	8 778	12 958	323	1 065	597	1 884	-	-	-	-	25 605	
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales, Immigration	374	259	101	151	16	13	-	-	-	-	914	
Justice	607	238	1 286	423	740	869	-	-	-	-	4 163	
Services du Premier ministre	309	257	200	362	486	479	-	-	-	-	2 093	
Travail, Emploi, Santé	12	8	1	6	12	10	-	-	-	-	49	
La Poste	208	173	108	282	74	310	-	-	-	-	1 155	
Orange	1 200	612	2 241	2 048	1 436	666	-	-	-	-	8 203	
Militaires	1 442	540	2 146	1 045	18	20	-	-	-	-	5 211	
Officiers généraux	1 352	100	6 442	777	2 462	358	-	-	-	-	11 491	
Officiers supérieurs	52	7	0	0	0	0	-	-	-	-	59	
Officiers subalternes	828	62	0	0	0	0	-	-	-	-	890	
Sous-officiers	472	31	0	0	0	0	-	-	-	-	503	
Caporaux et soldats	0	0	6 442	777	0	0	-	-	-	-	7 219	
Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	2 820	
Ministère de la Défense	411	6	2 546	154	0	0	-	-	-	-	3 117	
	941	94	3 896	623	2 462	358	-	-	-	-	8 374	

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPoEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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. »
 Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

(2) Les effectifs du SRE qui était « indéterminés » ou « hors catégories » les années précédentes sont maintenant bien ventilés parmi les catégories A, B ou C nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

SRE (fonction publique de l'État)⁽¹⁾

Figure 5.1-13 (suite) : Ventilation par administration d'origine, selon la catégorie hiérarchique et le sexe des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2017

	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
	A		B				C		Indéterminée			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Administrations / macro-grades des militaires												
Fonction publique territoriale	1 859	2 841	2 846	3 575	14 093	15 434	91	57			40 796	
Régions	48	90	35	53	723	943	1	1			1 894	
Départements	390	947	591	1 264	1 673	1 961	3	15			6 844	
Métropoles	134	123	164	133	621	244	3	1			1 423	
Services départementaux d'incendie et de secours	772	1 209	1 373	1 486	8 411	9 238	63	25			22 577	
Communes	44	65	60	54	434	325	4	1			987	
Centres d'action sociale	29	12	19	33	147	65	2	0			307	
Communautés urbaines, districts	37	148	45	232	194	1 477	3	2			2 138	
Syndicats	44	36	63	48	383	304	2	2			882	
Communauté de communes, de ville	121	6	262	26	536	70	0	0			1 021	
Offices publics d'habitation	28	25	54	51	299	229	1	0			687	
Autres collectivités territoriales	212	180	180	195	672	578	9	10			2 036	
Fonction publique hospitalière	820	2 734	1 416	6 473	3 304	10 591	65	67			25 470	
Centres hospitaliers régionaux	203	904	432	2 128	1 206	2 807	30	33			7 743	
Centre hospitaliers généraux	409	1 302	609	3 102	1 430	5 198	30	30			12 110	
Hôpitaux locaux	18	81	34	183	115	649	0	0			1 080	
Centres hospitaliers spécialisés	81	168	168	467	165	276	2	0			1 327	
Centres de soin avec ou sans hébergement	7	19	19	49	26	58	0	0			178	
Établissements publics à caractère sanitaire et social	28	45	50	139	93	238	2	2			597	
Centres d'hébergement de personnes âgées	29	107	39	158	152	1 133	0	1			1 619	
Autres collectivités hospitalières	45	108	65	247	117	232	1	1			816	
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale												
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière												

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

(2) Les effectifs du SRE qui était « indéterminés » ou « hors catégorie » les années précédentes sont maintenant bien ventilés parmi les catégories A, B ou C nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

 **Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement**

Date de liquidation	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)
Effectifs de pensions de droit direct	175 529	187 172	6,6	5,8
Effectifs de pensions de droit dérivé ⁽¹⁾	20 049	20 088	0,2	0,1
Décès en activité	5 731	6 066	5,8	4,3
Décès en retraite	14 318	14 022	-2,1	-1,3

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 61 pensions en flux en 2017 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 2017

		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 dépaysement")	Effectifs de bénéficiaires	5 621	1	749	583
	Durée moyenne (en trimestres)	19,7	1,3	34,1	34,7
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	24 735	483	17 150	16 373
	Durée moyenne (en trimestres)	7,5	6,3	7,2	7,5
Bonifications pour bénéficiaires de campagne	Effectifs de bénéficiaires	914	9 126	463	165
	Durée moyenne (en trimestres)	3,2	12,9	3,6	3,0
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	233	6 711	188	5
	Durée moyenne (en trimestres)	11,4	11,1	8,3	6,2
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	336	2	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	12,2	16,0	-	-
Bonifications du cinquième militaire	Effectifs de bénéficiaires	-	11 119	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	-	16,4	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires	3 291	235	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	19,5	5,3	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

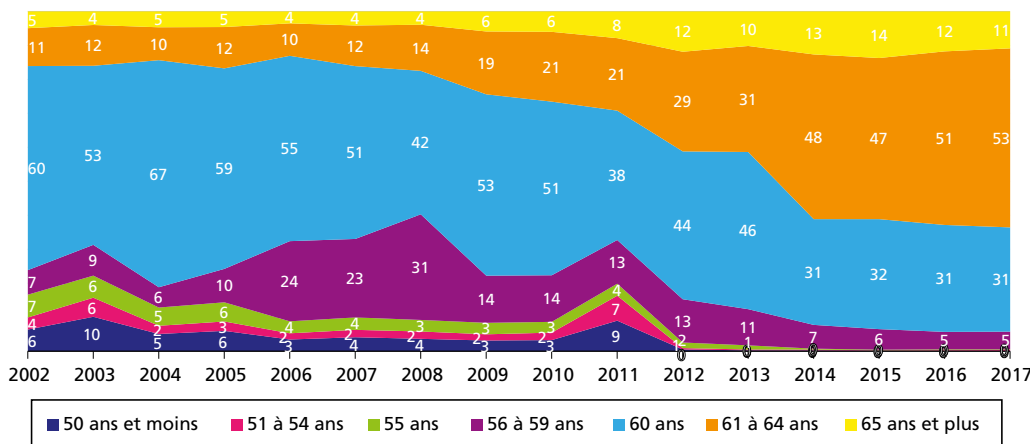
(1) Pour le SRE, les effectifs des bénéficiaires de bonifications de pensions militaires entrées en paiement excluent les soldes de réserve.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

Figure 5.1-16 : Évolution de la répartition par tranches d'âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL

[en %]

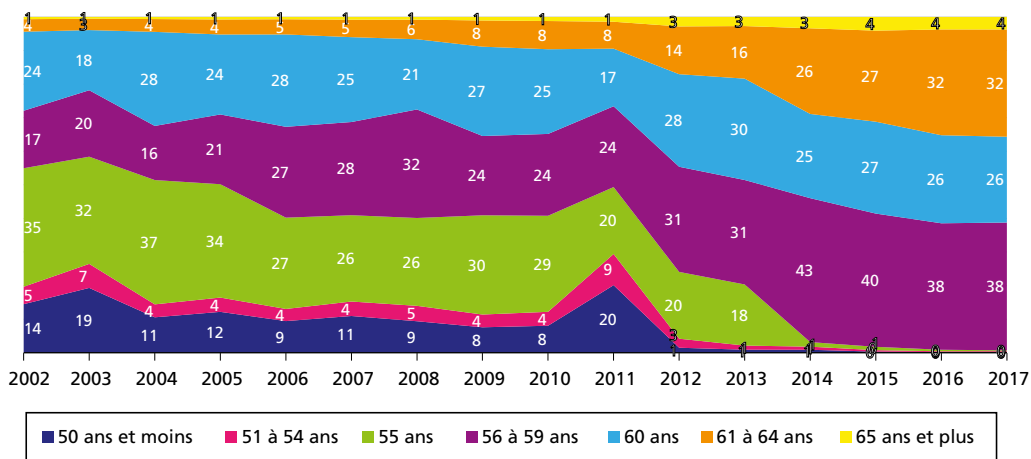
Fonction publique territoriale : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Tous motifs de départ hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.

Fonction publique hospitalière : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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. Tous motifs de départs hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.

Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2017

	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 ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Effectifs de pensions de droit direct en paiement en 2017	1 570 076	388 720	68 468	590 799	539 745
Âge moyen et durée moyenne acquise des bénéficiaires de droit direct					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	72,4	63,7	73,2	70,3	69,1
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	58,3	43,8	57,4	59,1	55,8
Durée moyenne de services acquis hors bonifications (en trimestres)	132,4	95,5	n.d	n.d	n.d
Taux de liquidation des pensions de droit direct					
Taux moyen de liquidation (en %)	70,7	70,0	63,9	53,0	58,0
Indice moyen à la liquidation	609	526	⁽⁵⁾	410	429
Pension mensuelle moyenne de droit direct					
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽²⁾	2 109	1 715	1 846	1 284	1 429
Effectifs de pensions de droit dérivé en paiement en 2017	321 835	159 546	31 934	115 809	54 939
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires de droit dérivé					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	75,6	77,8	81	75	74
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	62,8	61,2	65	62	63
Pension mensuelle moyenne					
Avantage principal et accessoires (en euros) ⁽³⁾	927	769	824	610	644

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

- (1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve 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) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.
 - (5) Seul 1% des retraités du FSPOEIE ont leur pension calculée sur une base indiciaire.
- nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.2-2 : Ventilation par sexe 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 2017

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)	Droit direct	160	590	3 146	10 640	54 008	234 892	401 587	342 711	221 560	153 258	87 983	59 541
	Hommes	76	200	603	1 864	21 768	109 582	180 971	152 512	95 545	66 891	35 610	19 968
	Femmes	84	390	2 543	8 776	32 240	125 310	220 616	190 199	126 015	86 367	52 373	39 573
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	157	463	1 416	3 477	9 124	18 735	21 242	16 825	11 298	9 200	5 862	4 393
	Droit dérivé	12 301	995	2 211	4 881	11 029	20 617	34 797	42 337	42 893	48 725	48 590	52 459
	Hommes	63	160	390	895	1 814	3 678	6 942	8 606	8 623	8 812	6 939	5 700
	Femmes	290	621	1 467	3 497	8 597	16 303	27 204	33 303	34 060	39 738	41 562	46 679
	Orphelins ⁽²⁾	11 948	214	354	489	618	636	651	428	210	175	89	80
	Droit direct	16 737	22 125	30 604	38 955	52 259	54 907	47 113	37 127	25 203	28 980	23 036	11 674
	Hommes	14 278	19 881	27 484	35 080	47 732	50 843	44 769	35 654	24 117	27 683	21 901	10 983
	Femmes	2 459	2 244	3 120	3 875	4 527	4 064	2 344	1 473	1 086	1 297	1 135	691
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	13 598	1 101	615	578	532	479	326	301	520	2 307	4 209	1 643
Droit dérivé	4 995	563	1 251	2 368	4 597	7 530	11 447	15 205	21 173	31 671	30 215	28 531	
Hommes	16	14	27	53	62	98	114	80	68	141	149	75	
Femmes	350	496	1 119	2 122	4 242	7 131	11 060	14 922	20 992	31 439	30 017	28 417	
Orphelins ⁽²⁾	4 629	53	105	193	293	301	273	203	113	91	49	39	
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Droit direct	8	33	90	243	1 545	12 234	15 351	13 166	8 471	8 219	5 862	3 246
	Hommes	6	22	39	107	1 228	10 625	12 384	10 495	6 662	6 366	4 489	2 260
	Femmes	2	11	51	136	317	1 609	2 967	2 671	1 809	1 853	1 373	986
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	8	24	45	132	330	685	845	729	498	595	483	328
	Droit dérivé ⁽²⁾	26	49	128	322	808	1 540	2 626	3 205	3 798	5 914	6 996	6 522
	Hommes	11	12	25	44	63	77	129	131	110	161	161	111
Femmes	15	37	103	278	745	1 463	2 497	3 074	3 688	5 753	6 835	6 411	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Droit direct	249	745	3 298	8 499	20 329	131 723	170 423	105 590	62 801	47 877	26 955	12 310
	Hommes	118	285	796	1 892	6 475	62 879	71 491	43 949	25 800	18 844	10 064	3 817
	Femmes	131	460	2 502	6 607	13 854	68 844	98 932	61 641	37 001	29 033	16 891	8 493
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	248	620	1 929	4 508	8 804	16 270	14 594	9 213	5 719	4 420	2 655	1 302
	Droit dérivé ⁽²⁾	570	734	1 820	3 769	7 457	11 705	15 293	15 420	14 741	17 772	15 442	11 086
	Hommes	247	208	426	786	1 427	2 169	2 907	2 625	2 148	2 347	1 851	982
	Femmes	323	526	1 394	2 983	6 030	9 536	12 386	12 795	12 593	15 425	13 591	10 104
	Droit direct	171	1 111	5 787	11 620	44 438	136 942	130 419	82 398	48 834	41 230	24 766	12 029
	Hommes	26	79	210	460	3 758	23 736	25 618	17 018	9 941	7 319	3 922	1 492
	Femmes	145	1 032	5 577	11 160	40 680	113 206	104 801	65 380	38 893	33 911	20 844	10 537
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	170	422	1 282	2 761	6 472	10 754	9 886	6 720	4 367	3 908	2 613	1 369
	Droit dérivé ⁽²⁾	288	353	785	1 646	3 188	5 967	8 040	7 682	7 250	8 257	6 940	4 543
Hommes	162	177	369	736	1 323	2 615	3 604	3 096	2 580	2 677	2 073	1 074	
Femmes	126	176	416	910	1 865	3 352	4 436	4 586	4 670	5 580	4 867	3 469	

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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.

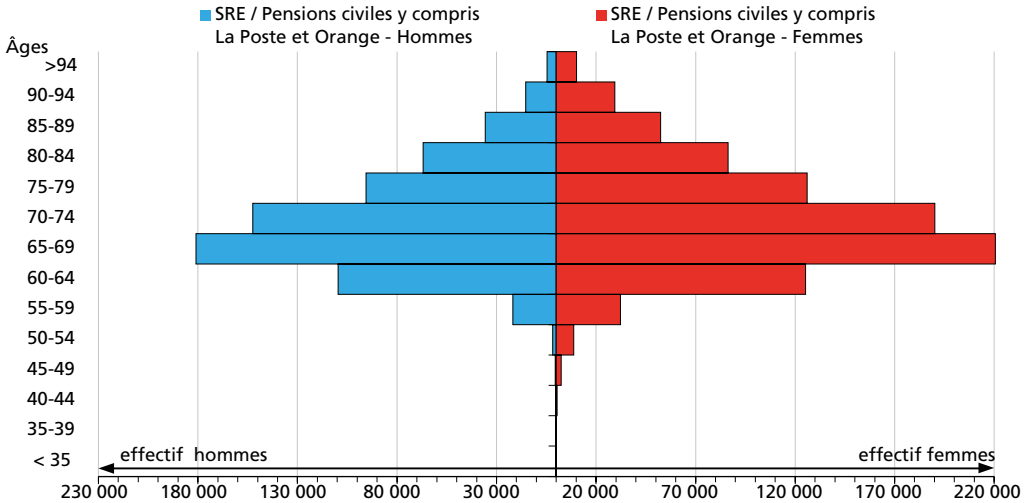
Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve 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 sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2017



Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions civiles de retraite

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

Figure 5.2-4 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2017



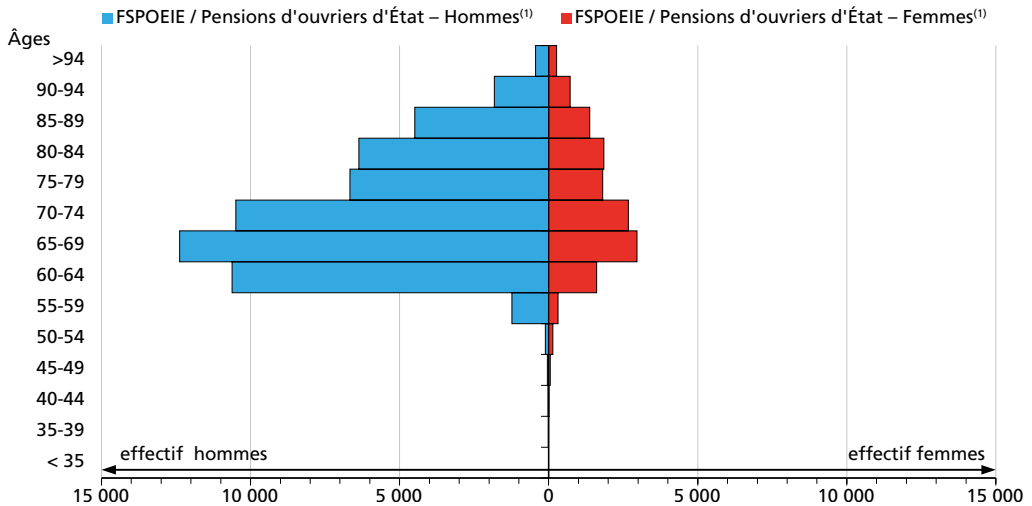
Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

5 5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique

Figure 5.2-5 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2017

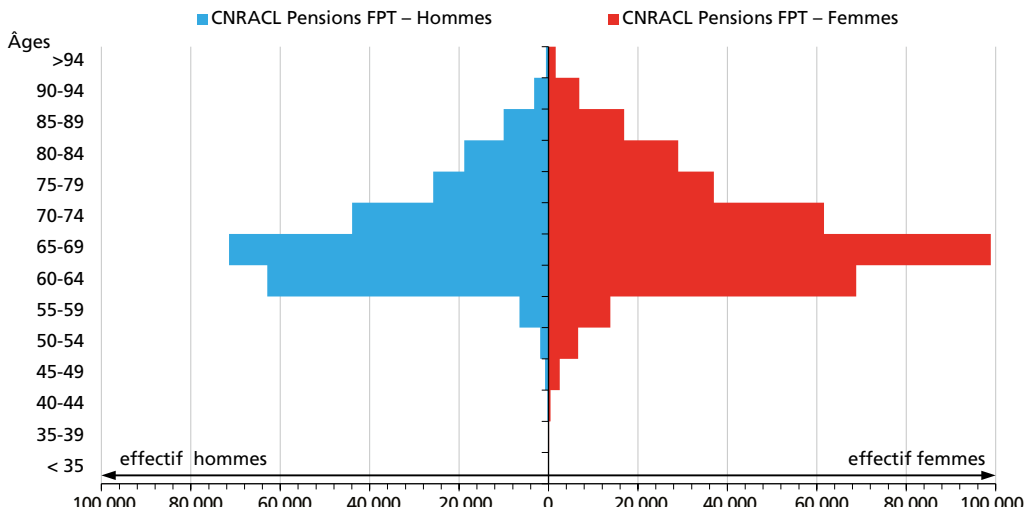


Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pensions d'ouvrier d'État.

(1) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

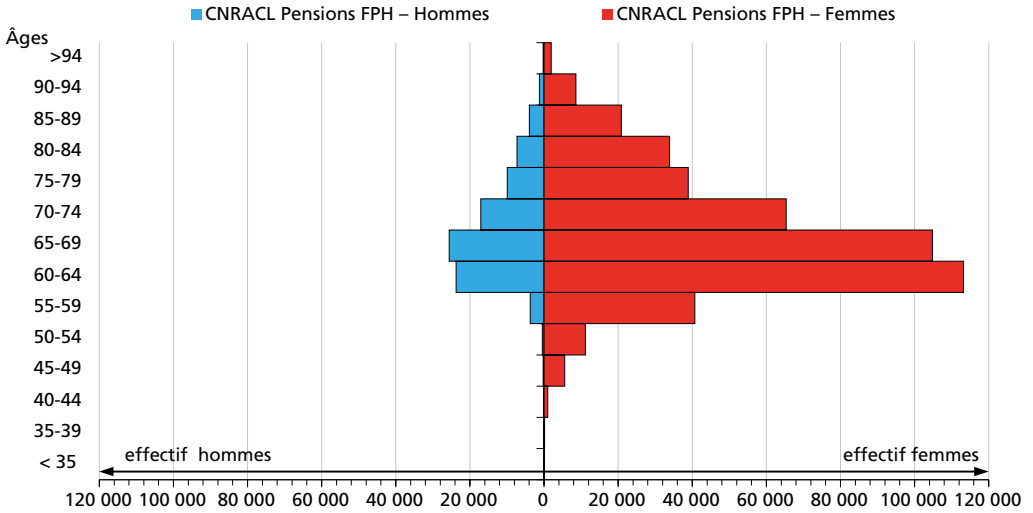
Figure 5.2-6 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2017



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2017



Sources : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

 **Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**

			2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Total	1 928 537	1 951 334	1,2	1,7
		Droit direct	1 548 211	1 570 076	1,4	2,1
		Allocation temporaire d'invalidité (ATI)	59 619	59 423	-0,3	-0,6
		Droit dérivé ⁽²⁾	320 707	321 835	0,4	0,6
	Pensions militaires ⁽¹⁾	Total	549 798	548 266	-0,3	-0,3
		Droit direct	387 076	388 720	0,4	0,3
		<i>dont soldes de réserve</i> ⁽⁴⁾	1 279	1 274	-0,4	-3,4
	Droit dérivé ⁽²⁾	162 722	159 546	-2,0	-1,6	
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾		Total	101 575	100 402	-1,2	-0,7
		Droit direct	68 455	68 468	0,0	-0,2
		Droit dérivé ⁽²⁾	33 120	31 934	-3,6	-1,8
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Total	675 997	706 608	4,5	4,3
		Droit direct	562 437	590 799	5,0	4,8
		Droit dérivé ⁽²⁾	113 560	115 809	2,0	2,0
	Fonction publique hospitalière	Total	576 968	594 684	3,1	3,7
		Droit direct	523 486	539 745	3,1	3,7
		Droit dérivé ⁽²⁾	53 482	54 939	2,7	3,0

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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.»

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

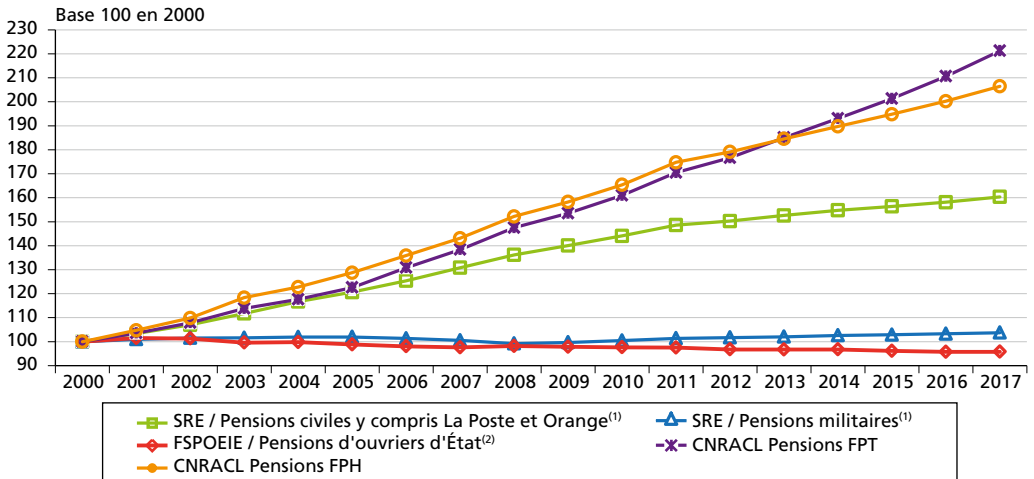
(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(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.

(4) Pensionnés de moins de 67 ans.

Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

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), puis uniquement hors soldes de réserve à partir de 2013. 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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve. Le raccord a été effectué ici en 2013 entre les 2 champs du SRE.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(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 2017

	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	37 488	19 504	17 984	17 445	3 074	14 208
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	24,3	22,5	26,3	17,1	9,6	18,6
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	9 157	8 798	359	8 908	58	8 776
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	37,2	37,2	37,1	21,4	8,2	21,4
FSPOEIE (ouvriers d'État)⁽²⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	2 715	2 250	465	2 266	74	2 192
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	25,7	24,9	29,1	19,8	12,9	20,0
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)⁽³⁾	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	12 859	7 215	5 644	5 133	896	4 237
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	19,9	18,0	22,2	17,3	9,0	19,0
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	9 617	2 492	7 125	2 521	1 057	1 464
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	23,5	19,8	24,8	14,7	9,1	18,7
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	22 476	9 707	12 769	7 654	1 953	5 701
	<i>Durée moyenne de perception de la pension (en années)</i>	21,4	18,5	23,6	16,4	9,1	18,9

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(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

Année	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)
Effectifs de droits directs	1 596 608	1 634 731	2,4	2,4
Effectifs de droits dérivés ⁽¹⁾	252 844	247 345	-2,2	-1,3

Source : Ircantec. 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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 210 pensions à l'Ircantec (en stock) en 2017.

NB : On observe depuis 2009 une diminution du nombre de droits dérivés en stock du fait du changement de seuil dans les périodicités du paiement des retraites depuis le 1er janvier 2009, résultant de la réforme de l'Ircantec. En effet, à cette date, le seuil de paiement pour un capital unique est passé de 100 à 300 points. Aussi, un nombre important de pensions de droit direct a donné lieu, lors du décès de l'auteur des droits, à une prestation sous forme de capital unique, les contrats n'alimentant plus de ce fait le stock des pensionnés. Par ailleurs, la progression limitée du stock de droits directs ces dernières années s'explique par l'effet conjugué de la réforme des retraites de 2010 et du relèvement du seuil des capitaux uniques en 2009.

 **Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**
(en %)

	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en points de %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en points de %)
SRE / Pensions civiles hors La Poste et Orange	11,8	11,4	-0,3	-2,9
SRE / Pensions civiles y compris La Poste et Orange	11,8	11,5	-0,4	-2,9
SRE / Pensions militaires ⁽¹⁾	23,5	23,6	0,1	3,6
FSPOEIE / Pensions d'ouvriers d'État ⁽²⁾	9,5	8,9	-0,6	-4,6
CNRACL - Pensions FPT	45,1	43,7	-1,5	-9,4
CNRACL - Pensions FPH	34,7	33,5	-1,2	-11,4
CNRACL - Pensions FPH et FPH	40,3	39,0	-1,3	-10,2

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 soldes de réserve. 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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(2) Les proportions prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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 2017

		SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires ⁽¹⁾	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	Effectifs de bénéficiaires	188 617	839	50 743	27 541
	Durée moyenne (en trimestres)	16,2	4,6	12,8	17,1
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	736 632	23 995	233 800	344 311
	Durée moyenne (en trimestres)	8,5	8,0	8,8	9,0
Bonifications pour bénéficiés de campagne	Effectifs de bénéficiaires	139 495	385 111	3 882	1 570
	Durée moyenne (en trimestres)	5,3	29,1	3,2	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	8 927	177 042	1 301	14
	Durée moyenne (en trimestres)	6,6	18,9	9,0	7,4
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	16 507	34	0	0
	Durée moyenne (en trimestres)	16,7	12,9	0,0	0,0
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR ⁽²⁾	Effectifs de bénéficiaires	107 025	10 894	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	18,9	17,0	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. 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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

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 augmente progressivement pour atteindre 172 trimestres à partir de la génération née en 1973), 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 acquise, tous régimes de retraite confondus. 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 s'applique, 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.

 **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 (flux)**

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽²⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)				
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires ⁽¹⁾				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	
Bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année											
- Effectifs	53 140	59 518	11 259	11 491	2 287	2 665	36 401	40 796	22 848	25 470	
- Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2 069	2 092	1 553	1 565	1 823	1 681	1 207	1 240	1 439	1 470	
- Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros) ⁽³⁾	2 133	2 156	1 594	1 608	1 869	1 728	1 255	1 289	1 526	1 560	
- Hommes	2 268	2 299	1 640	1 660	1 917	1 760	1 348	1 388	1 594	1 646	
- Femmes	2 005	2 028	1 193	1 180	1 592	1 572	1 172	1 203	1 506	1 535	
- Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) ⁽⁴⁾	290	271	-	-	119	140	167	171	187	195	
- Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) ⁽⁴⁾	-156	-163	-67	-76	-128	-111	-97	-105	-114	-122	
Bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année											
- Effectifs ⁽⁵⁾	20 099	20 918	8 040	8 713	1 417	1 488	6 857	7 044	3 720	3 769	
- Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	898	907	710	712	866	854	589	597	593	644	
- Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	948	957	755	755	902	891	620	629	625	678	
- Hommes	900	917	666	713	723	702	558	568	640	642	
- Femmes	1 041	1 049	799	791	911	901	642	649	702	717	

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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. Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(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 calculé 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. À la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

 **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 (flux)**

Pensions mises en paiement au cours de l'année en		2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)	
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	2 224	2 245	0,9	1,1
		Indice de liquidation	677	679	0,3	0,6
		Taux de liquidation (en %)	69,9	69,1	-1,2	0,0
		Flux droit dérivé⁽²⁾				
	Pensions militaires ⁽³⁾	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	971	981	1,0	1,6
		Flux droit direct				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 594	1 608	0,9	1,2
		Indice de liquidation	552	551	-0,3	0,8
		Taux de liquidation (en %)	68,9	67,3	-2,4	-0,3
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽⁴⁾	Flux droit dérivé⁽²⁾					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	755	755	0,0	0,6	
	Flux droit direct					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 869	1 728	-7,6	1,2	
	Indice de liquidation	- ⁽⁶⁾	- ⁽⁶⁾	- ⁽⁶⁾	- ⁽⁶⁾	
	Taux de liquidation (en %)	63,9	59,6	-6,7	-0,3	
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	63,8	59,8	-6,3	-0,2	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Flux droit dérivé⁽⁵⁾					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	902	891	-1,2	1,0	
	Flux droit direct					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	1 255	1 289	2,7	0,8	
	Indice de liquidation	444	451	1,7	0,9	
	Taux de liquidation (en %)	53,3	53,3	0,0	-0,3	
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	51,9	52,1	0,4	-0,4	
	Flux droit dérivé⁽⁵⁾					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	621	629	1,3	1,0	
	Fonction publique hospitalière	Flux droit direct				
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾		1 526	1 560	2,2	1,6	
Indice de liquidation		479	485	1,3	1,0	
Taux de liquidation (en %)		61,5	61,3	-0,3	0,3	
Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)		60,9	60,9	0,0	0,2	
Flux droit dérivé⁽⁵⁾						
Pension mensuelle moyenne (en euros) ⁽¹⁾	671	678	1,0	1,3		

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

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) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

NB : L'élargissement des conditions d'accès en 2006 à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions des 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 sexe (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Toutes catégories statutaires confondues	56 093	2 189	36 790	1 319,5	23 652	1 586,9
Hommes	26 808	2 330	17 315	1 414,3	5 224	1 671,1
Femmes	29 285	2 059	19 475	1 235,4	18 428	1 563,0
Catégorie A	29 597	2 677	4 599	2 383,9	3 450	2 260,5
Hommes	14 363	2 839	1 830	2 627,3	806	2 568,6
Femmes	15 234	2 525	2 769	2 223,3	2 644	2 166,5
Catégorie B	15 976	1 825	6 163	1 651,1	7 602	1 731,6
Hommes	8 123	1 895	2 773	1 715,6	1 368	1 762,9
Femmes	7 853	1 753	3 390	1 598,5	6 234	1 724,8
Catégorie C	10 520	1 366	25 889	1 049,5	12 470	1 304,2
Hommes	4 322	1 456	12 627	1 168,9	2 985	1 350,2
Femmes	6 198	1 302	13 262	936,0	9 485	1 289,8
Indéterminée	-	-	139	1 676,0	130	3 331,9
Hommes	-	-	85	1 916,6	65	3 331,9
Femmes	-	-	54	1 302	65	1 371

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Pensions civiles uniquement.

(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).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le sexe, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Toutes catégories statutaires confondues	3 425	1 629	4 006	988,3	1 818	1 185,0
Hommes	1 406	1 708	1 574	1 079,5	381	1 283,8
Femmes	2 019	1 574	2 432	929,2	1 437	1 158,5
Catégorie A	1 437	1 991	101	1 977,8	104	1 575,4
Hommes	544	2 134	29	2 140,2	14	2 154,3
Femmes	893	1 904	72	1 912,8	90	1 486,9
Catégorie B	800	1 600	258	1 466,0	287	1 524,8
Hommes	362	1 648	73	1 601,7	48	1 643,1
Femmes	438	1 560	185	1 412,5	239	1 499,7
Catégorie C	1 188	1 212	3 638	927,0	1 425	1 086,8
Hommes	500	1 289	1 466	1 031,7	319	1 189,8
Femmes	688	1 155	2 172	856,3	1 106	1 056,8
Indéterminé	-	-	9	1 345,2	2	1 644,3
Hommes	-	-	6	1 469,9	0	0,0
Femmes	-	-	3	1 096	2	1 644

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(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).

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 sexe (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires ⁽¹⁾		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽²⁾
Ensemble	9 802	1 763	1 813
Officiers généraux	59	4 263	4 451
Officiers supérieurs	878	2 994	3 146
Officiers subalternes	474	2 504	2 589
Sous-officiers	6 780	1 727	1 770
Caporaux et soldats	1 611	930	944
Hommes	8 833	1 806	1 861
Officiers généraux et supérieurs	870	3 090	3 252
Officiers subalternes	460	2 517	2 604
Sous-officiers	6 102	1 767	1 814
Caporaux et soldats	1 401	945	960
Femmes	969	1 365	1 376
Officiers généraux et supérieurs	67	2 866	2 918
Officiers subalternes	14	2 069	2 116
Sous-officiers	678	1 367	1 377
Caporaux et soldats	210	830	833

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Hors 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 sexe, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) ⁽¹⁾
Ensemble	1 689	415	419
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	12	1 596	1 598
Officiers subalternes	29	939	940
Sous-officiers	439	814	824
Caporaux et soldats	1 209	246	248
Hommes	1 423	406	410
Officiers généraux et supérieurs	10	1 621	1 622
Officiers subalternes	12	1 069	1 071
Sous-officiers	340	857	869
Caporaux et soldats	1 061	243	244
Femmes	266	464	466
Officiers généraux et supérieurs	2	n.s.	n.s.
Officiers subalternes	17	847	848
Sous-officiers	99	666	668
Caporaux et soldats	148	271	273

Source : DGFIP – Service des retraites de l'État.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(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).

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 2017 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange			Pensions militaires			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
<i>Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2015</i>	56 093	26 808	29 285	9 802	8 833	969	36 790	17 315	19 475	23 652	5 224	18 428
Montants mensuels bruts de pensions en euros (avantage principal seulement)												
1 ^{er} décile	1 143	1 280	1 036	822	846	635	376	410	356	775	904	751
2 ^e décile	1 476	1 577	1 387	941	980	765	722	824	671	1 042	1 125	1 013
3 ^e décile	1 673	1 788	1 586	1 172	1 228	840	882	1 015	787	1 240	1 291	1 224
4 ^e décile	1 859	1 956	1 759	1 473	1 549	948	1 055	1 181	940	1 381	1 399	1 374
5 ^e décile	2 024	2 114	1 936	1 796	1 844	1 201	1 239	1 345	1 112	1 490	1 490	1 491
6 ^e décile	2 239	2 337	2 135	1 988	1 988	1 413	1 412	1 469	1 320	1 608	1 588	1 615
7 ^e décile	2 493	2 564	2 408	2 158	2 208	1 756	1 567	1 605	1 523	1 771	1 746	1 779
8 ^e décile	2 747	2 809	2 680	2 350	2 436	1 988	1 771	1 823	1 735	1 947	1 934	1 950
9 ^e décile	3 098	3 335	2 951	2 728	2 763	2 184	2 124	2 176	2 091	2 145	2 239	2 134

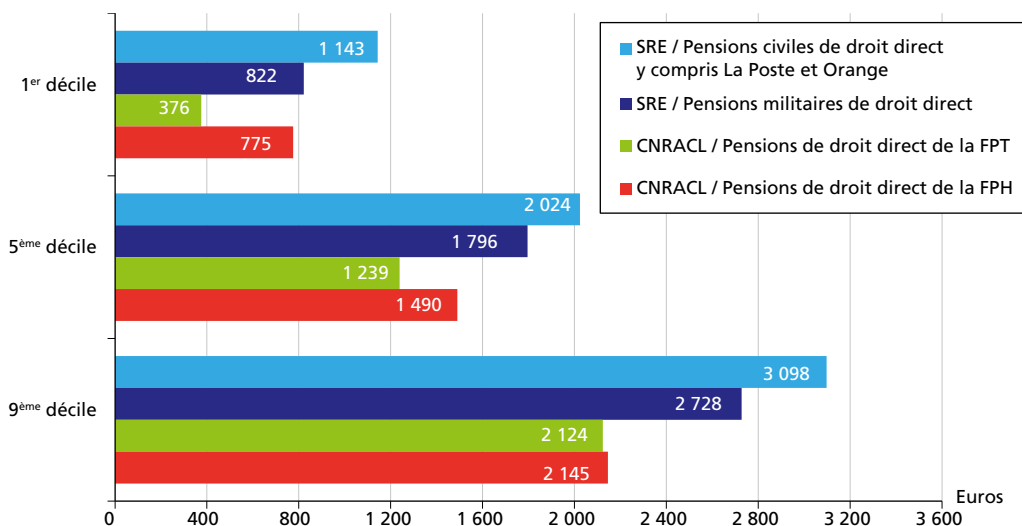
Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

Figure 5.3-8 : Déciles des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2017 (flux) [en euros]



Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

Lecture :

10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2017 sont d'un montant mensuel inférieur à 755 euros.

50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2017 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 490 euros.

10 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2017 sont d'un montant mensuel supérieur à 2 145 euros.

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 2017 (flux)

Durée de cotisation à l'Ircantec ⁽¹⁾ (en années)	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2017	Part sur l'ensemble des liquidants en 2017 (en %)	Montant moyen de pension annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1 et moins	58 150	31,1	24
De 1 à 2 inclus	28 805	15,4	99
De 2 à 3 inclus	18 216	9,7	180
De 3 à 4 inclus	13 715	7,3	284
De 4 à 5 inclus	10 472	5,6	389
De 5 à 10 inclus	26 675	14,3	679
De 10 à 15 inclus	11 588	6,2	1 427
De 15 à 20 inclus	6 407	3,4	2 406
De 20 à 25 inclus	4 124	2,2	3 565
De 25 à 30 inclus	3 110	1,7	4 715
De 30 à 35 inclus	2 261	1,2	6 535
De 35 à 40 inclus	2 409	1,3	13 674
Plus de 40	1 213	0,6	18 432
Indéterminée ⁽³⁾	27	0,0	-
Total	187 172	100,0	882

Source : Ircantec.

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, 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 de 5 ans et 7 mois (pour les nouveaux pensionnés 2017) et assimilable à un régime de passage, 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 qui se stabilise en 2017 : 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 31,1% en 2017 (contre 32,2% en 2016 et 30% en 2015).

Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2017	71 037	116 135	187 172
Évolution 2017/2016 (en %)	5,9	7,1	6,6
Âge moyen à la liquidation	63,0	63,0	63,0
Évolution 2017/2016 (en %)	0,0	0,0	0,0
Durée de cotisation moyenne⁽³⁾ (en années)	5,1	5,9	5,6
Évolution 2017/2016 (en %)	-1,6	0,8	0,0
Montant moyen de la pension de droit direct⁽⁴⁾ (en euros)	1 113	741	882
Évolution 2017/2016 (en %)	-5,0	-3,3	-4,2

Source : Ircantec.

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, 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).

Lecture : En 2017, 187 72 personnes ont liquidé leur retraite de droit direct à l'Ircantec (hors élus), soit une progression de + 6,6% par rapport à 2016.

 **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 2017 (flux)**

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2017	Durée de cotisation moyenne ⁽¹⁾ (en année)	Pension moyenne annuelle ⁽²⁾ (en euros)
1946	Hommes	295	7,6	1 761
	Femmes	321	6,6	888
1947	Hommes	566	8,2	1 881
	Femmes	486	7,7	1 358
1948	Hommes	696	8,2	2 589
	Femmes	655	6,5	1 187
1949	Hommes	1 135	9,1	3 713
	Femmes	1 109	7,2	1 491
1950	Hommes	1 886	8,0	2 475
	Femmes	2 353	7,1	1 229
1951	Hommes	6 727	6,9	1 636
	Femmes	11 665	5,9	807
1952	Hommes	5 373	7,0	1 984
	Femmes	8 751	6,7	1 074
1953	Hommes	5 199	5,9	1 579
	Femmes	6 951	6,7	1 060
1954	Hommes	9 462	4,8	1 005
	Femmes	15 626	5,6	716
1955	Hommes	21 430	4,1	716
	Femmes	51 467	5,7	614
1956	Hommes	7 617	4,1	654
	Femmes	7 673	5,7	647
1957	Hommes	9 580	4,1	635
	Femmes	7 922	5,7	645

Source : Ircantec.

Champ : L'Ircantec regroupe 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 2017, uniquement pour le régime des salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : Les générations 1946 (70 ans) à 1956 (60 ans) représentent 98,5 % du flux total de départ en 2016. Les départs des générations 1957 et suivantes représentent 712 personnes.

(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).

 **Figure 5.3-12 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)**

	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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<i>Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit direct versées au cours de l'année</i>	1 548 211	1 570 076	387 076	388 720	68 455	68 468	562 437	590 799	523 486	539 745
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 015	2 035	1 636	1 647	1 764	1 787	1 215	1 225	1 332	1 349
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros)	2 088	2 109	1 704	1 715	1 823	1 846	1 274	1 284	1 410	1 429
Hommes	2 286	2 307	1 739	1 752	1 926	1 950	1 406	1 416	1 545	1 563
Femmes	1 935	1 955	1 248	1 254	1 422	1 442	1 180	1 189	1 382	1 401
<i>Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit dérivé versées au cours de l'année</i>	320 707	321 835	162 722	159 546	32 608	31 934	113 560	115 809	53 482	54 939
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	864	873	718	727	777	786	565	569	601	608
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	918	927	761	769	815	824	606	610	638	644
Hommes ⁽¹⁾	842	854	647	662	610	625	532	538	613	621
Femmes ⁽¹⁾	969	976	780	789	821	830	619	623	651	658

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

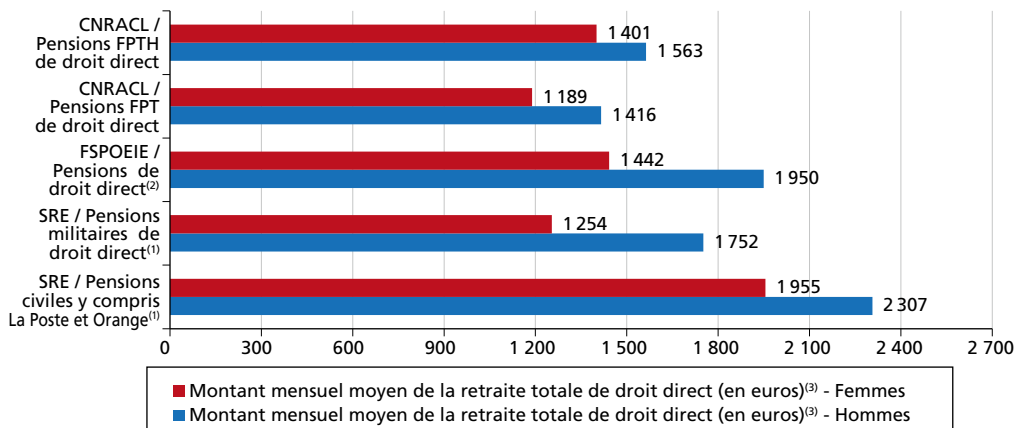
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Conjoint survivant.

Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen (en euros) de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2017 (stock)



Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(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).

 **Figure 5.3-14 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)**

Pensions versées (en euros)			2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2009 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 935	1 958	1,16	1,34
		- de droit direct	2 157	2 180	1,05	1,21
		- de droit dérivé ⁽²⁾	935	944	0,98	1,11
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 888	1 908	1,06	1,21
		- de droit direct	2 088	2 109	0,97	1,11
		- de droit dérivé ⁽²⁾	918	927	0,93	1,04
	Pensions militaires	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 425	1 440	1,07	1,19
		- de droit direct	1 704	1 715	0,66	0,47
		- de droit dérivé ⁽²⁾	761	769	1,17	0,09
FSPOEIE (ouvriers d'État) ⁽³⁾	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 496	1 516	1,36	1,65	
	- de droit direct	1 823	1 846	1,25	1,43	
	- de droit dérivé ⁽²⁾	815	824	1,11	1,28	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 162	1 174	0,99	1,02
		- de droit direct	1 274	1 284	0,77	0,80
		- de droit dérivé ⁽²⁾	606	610	0,61	0,63
	Fonction publique hospitalière	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 339	1 357	1,33	1,36
		- de droit direct	1 410	1 429	1,32	1,35
		- de droit dérivé ⁽⁴⁾	638	644	1,02	1,04
	Fonction publique territoriale et hospitalière	Pension mensuelle moyenne ⁽¹⁾	1 244	1 258	1,11	1,16
		- de droit direct	1 340	1 353	1,00	1,06
		- de droit dérivé ⁽⁴⁾	616	621	0,75	0,77
Valeur annuelle moyenne du point d'indice			55,73	56,20	0,9	0,3

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

Changement de champ par rapport aux éditions précédentes pour le SRE : désormais l'intégralité des tableaux sont y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve.

(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 soldes de réserve pour les militaires.

(3) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(4) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.4-1 : Dépenses de pensions du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE

Montants (en millions d'euros)		2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) ⁽¹⁾	Pensions civiles y compris La Poste et Orange et allocations temporaires d'invalidité (ATI)	42 543	43 155	1,4	3,3
	Pensions militaires	9 589	9 611	0,2	1,2
	Pensions civiles et militaires de l'État	52 132	52 766	1,2	2,9
FSPOEIE (ouvriers d'État)		1 832	1 839	0,4	1,0
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		18 558	19 436	4,7	5,5

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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

	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)
Dépenses (en millions d'euros)				
Pensions civiles (y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange)	42 404,0	43 016,0	1,4	3,3
Pensions militaires	9 589,0	9 611,0	0,2	1,2
Allocations temporaires d'invalidité (ATI)	139,0	139,0	0,0	0,1
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	506,0	540,0	6,7	-11,0
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	237,0	243,0	2,5	3,0
Transferts vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	279,0	327,0	17,2	-
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop perçu)	3,0	4,5	50,0	-22,7
Total dépenses	53 157,0	53 880,5	1,4	2,6
Recettes (en millions d'euros)				
Cotisations salariales (y compris rachat d'années d'études)	6 205,0	6 589,0	6,2	3,3
Contributions de l'État employeur (budget général et budgets annexes), et ensemble des cotisations ATI	39 565,0	41 067,0	3,8	2,9
Contributions employeurs de La Poste et Orange ⁽¹⁾	1 644,0	1 562,0	-5,0	-7,7
Contributions établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	5 826,0	5 938,0	1,9	19,6
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	65,0	102,0	56,9	-9,2
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	0,0	25,0	-	-22,2
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	580,0	568,0	-2,1	-
Autres recettes (dont subventions) ⁽²⁾	23,0	24,0	4,3	-24,7
Total recettes	53 908,0	55 875,0	3,6	3,1

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, et direction du budget.

Champ : Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité (ATI).

NB : les dépenses et recettes du CAS Pensions de 2006 à 2010 ont été reventilées selon la nouvelle nomenclature adoptée pour l'exercice 2011.

(1) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

(2) Y compris 1 milliard d'euros de fonds de roulement en 2006.


Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL

	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)
Charges (en millions d'euros)				
Prestations sociales	18 677,9	19 436,0	4,1	5,4
Compensations	1 371,0	1 393,1	1,6	-5,5
Transferts CNRACL - article 59	581,9	570,3	-2,0	-
Autres charges	164,4	194,3	18,2	1,3
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	98,2	99,9	1,7	1,8
Charges financières	0,1	2,3	2 149,4	27,4
Charges exceptionnelles	0,1	0,1	-22,1	-13,2
Total charges	20 893,7	21 695,8	3,8	4,3
Produits (en millions d'euros)				
Cotisations et produits affectés	20 522,2	21 123,3	2,9	3,8
Compensations	16,4	0,0	-100,0	-
Transferts CNRACL - article 59	281,2	329,5	17,2	-
Autres produits	347,0	258,0	-25,7	8,2
Produits financiers	1,0	0,4	-61,1	-34,9
Produits exceptionnels ⁽¹⁾	0,0	0,0		
Total produits	21 167,8	21 711,2	2,6	4,0
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	274,1	15,3	-94,4	-28,9

Source : CNRACL.

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.

(1) Le produit exceptionnel de 690 millions d'euros en 2012 correspond au transfert d'une partie des réserves de l'allocation temporaire d'invalidité des agents des collectivités locales (ATIACL) pour 450 millions d'euros et du fonds de compensation de la cessation progressive d'activité des agents des collectivités locales (FCCPA) pour 240 millions d'euros.


Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec

	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2013 (en %)
Charges (en millions d'euros)				
Prestations sociales	2 829,9	2 936,3	3,8	4,8
Compensations versées ⁽¹⁾	14,0	16,4	17,4	-15,0
Transferts Ircantec ⁽²⁾	380,1	-27,5	n.s.	n.s.
Autres charges ⁽³⁾	44,7	49,4	10,6	16,1
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	112,2	105,9	-5,6	0,1
Charges financières	0,3	1,4	379,8	-39,5
Total charges	3 381,1	3 081,9	-8,8	4,7
Produits (en millions d'euros)				
Cotisations et produits affectés	3 324,5	3 493,6	5,1	5,2
Compensations reçues	141,1	201,5	42,8	5,2
Autres produits ⁽⁴⁾	49,4	55,2	11,7	2,6
Produits financiers	303,4	279,1	-8,0	35,0
Total produits	3 818,4	4 029,3	5,5	6,4
Résultat de l'exercice (en millions d'euros)	437,3	947,4	116,6	12,9

Source : Ircantec.

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 2014.

(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.

(5) En 2016, la charge est relative à l'ajustement de la provision pour transfert. Il y a eu évolution du mode de calcul de cette provision qui a généré une dotation exceptionnelle.

n.s. : non significatif.


Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (en %)

	2016	2017	Évolution (en point de %) depuis 2012	
SRE (fonction publique de l'État)	Taux de cotisation salarié	9,94	10,29	1,88
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles : ministères ⁽¹⁾	74,28	74,28	5,69
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles : opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	74,28	74,28	5,69
	Taux de contribution employeur pour les pensions militaires	126,07	126,07	4,52
	Taux de contribution employeur pour l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	0,32	0,32	-0,01
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Taux de cotisation salarié	9,94	10,29	1,88
	Taux de cotisation employeur	34,51	34,63	1,59
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Taux de cotisation salarié	9,94	10,29	1,88
	Taux de cotisation employeur	30,60	30,65	3,33

Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

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.

 **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**

		2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)	
SRE (fonction publique de l'État) - Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Nombre de cotisants	1 734 300	nd	-	-	
	Nombre de pensionnés ⁽¹⁾	1 857 496	1 891 911	1,9	1,9	
	Ratio démographique ⁽²⁾	0,93	nd	-	-	
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Nombre de cotisants	28 151	25 605	-9,0	-6,7	
	Nombre de pensionnés total	101 063	100 402	-0,7	-0,7	
	dont pensionnés en état d'avances ⁽³⁾	1 562	2 349	50,4	-1,1	
	Ratio démographique ⁽²⁾	0,28	0,26	-	-	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Nombre de cotisants ⁽⁴⁾	FPT	1 401 739	1 397 669	-0,3	1,8
		FPH	824 117	816 827	-0,9	0,3
	Nombre de pensionnés ⁽⁴⁾	FPT	675 997	706 608	4,5	4,3
		FPH	576 968	594 684	3,1	3,7
	Ratio démographique ⁽²⁾	1,80	1,70	-	-	
Ircantec	Nombre de cotisants	2 930 180	2 957 500	0,9	1,2	
	Nombre de pensionnés	2 034 259	2 066 381	1,6	2,0	
	Ratio démographique ⁽²⁾	1,44	1,43	-	-	

Sources : DGFIP – Service des retraites de l'État, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec.

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 de 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) Pour la CNRACL et le FSPOEIE : à partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

(4) 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.

(5) Concernant 2017, 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.

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**

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 de l'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

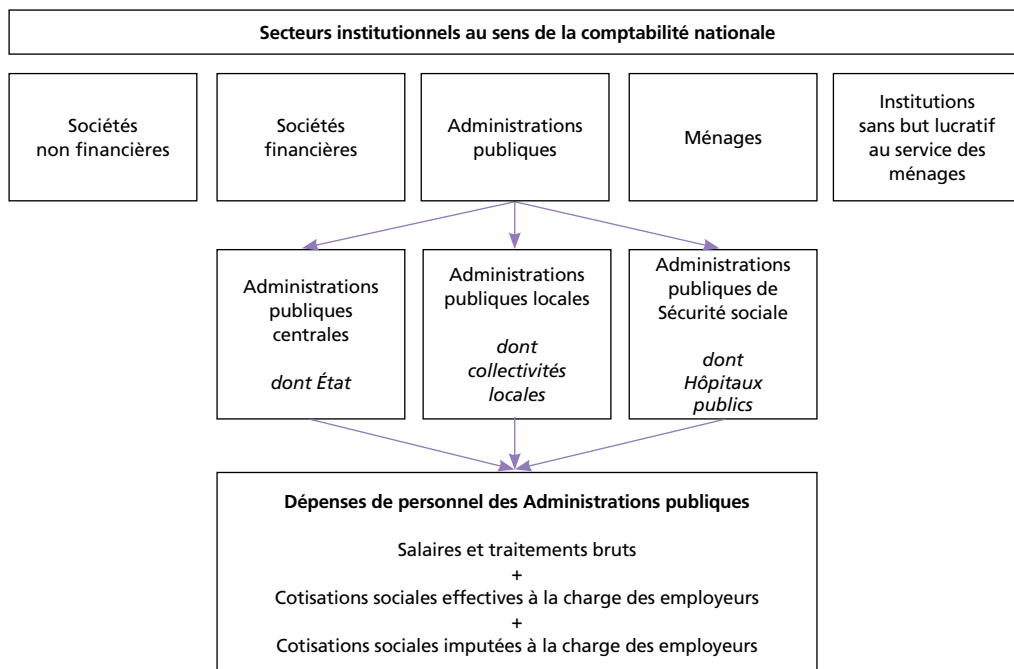
En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble

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.

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 (Lof) 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 Lof.

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 Lof, 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, à 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 incluent 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 du salarié 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 (CNRACL) ou cotisation (SRE) pour pension civile : elle est assise sur le traitement brut. Plusieurs décrets ont prévu un relèvement du taux de cette cotisation salariale dans le cadre des réformes des retraites de 2010 et de 2014 et de la réforme de la retraite anticipée pour carrière longue en 2012. Ainsi, le taux de cette cotisation est progressivement relevé de 7,89 % avant la réforme de 2010 à 11,10 % en 2020. Ce taux est ainsi fixé à 10,56 % en 2018 ;

– la CSG déductible : 5,1 % de 98,25 % du salaire brut de 2012 à 2017, 6,8 % de 98,25 % du salaire brut à partir de 2018 ;

– la CSG non déductible : 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;

– le CRDS : 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 jusqu'en 2017. Elle a été supprimée en 2018 concomitamment à la hausse de la CSG.

Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au **salaire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le traitement brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici.

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 instaure une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de +1,7 % à compter du 1^{er} janvier 2018. Pour compenser la réduction de la rémunération des agents publics, le gouvernement français a décidé la suppression de l'indemnité exceptionnelle de solidarité (1 %) et la mise en place d'une indemnité compensatrice fixe, calculée pour l'année 2018 sur la base des revenus 2017. Son mode de calcul est détaillé dans la circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (NOR : CPAF1735515C).

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 sont :

– les **mesures générales** qui concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par

exemple, revalorisation du point fonction publique (une revalorisation de 0,6 % est intervenue le 1^{er} février 2017) ;

– les **mesures catégorielles** qui 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 majoré sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme celle survenue au 1^{er} janvier 2013 ;

– les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à celle de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

Les mesures individuelles 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** ;

– la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** ;

– l'**indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI)**.

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 prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période, 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). 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 effectifs de corps, grade et échelon figés, l'évolution du salaire à structure constante, et un effet de structure.

L'effet de structure mesure donc 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 salaire moyen 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.


– *les effets d'entrées-sorties* 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 salaire moyen.

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'avoir un impact sur 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 celui de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des fonctionnaires civils de la fonction publique d'État. 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 disponibles au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & 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 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2)**
[en milliards d'euros]

Catégories et sous-catégories	2016	2017	dont ministère de la Défense	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2008 (en %)
Rémunérations d'activité	70,589	72,612	10,250	2,9	-0,1
Traitement brut	52,702	54,780	6,416	3,9	-0,3
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,192	0,191	0,029	-0,2	-1,4
Indemnité de résidence	1,221	1,242	0,296	1,8	1,0
Supplément familial de traitement	0,906	0,909	0,168	0,4	0,0
Majorations	1,225	1,296	0,092	5,8	1,0
Indemnités indexées	8,075	8,104	2,261	0,4	-1,7
Indemnités non indexées	6,269	6,089	0,988	-2,9	5,1
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000	-100,0	-
Cotisations et contributions sociales	51,867	53,885	9,568	3,9	2,0
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	40,541	41,998	8,117	3,6	2,6
CAS pensions civiles + ATI ⁽¹⁾	29,840	30,878	0,653	3,5	2,6
CAS pensions militaires ⁽¹⁾	9,364	9,794	6,332	4,6	2,4
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,337	1,325	1,133	-0,9	3,0
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	-	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,361	0,374	0,057	3,5	0,3
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,243	0,235	0,203	-3,2	-1,7
Cotisations retraites autres	1,511	1,584	0,045	4,8	4,8
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,397	5,603	0,659	3,8	-0,8
FNAL + CNAF + CSA	3,119	3,355	0,407	7,6	0,0
Autres ⁽²⁾⁽³⁾	0,695	0,736	0,080	5,8	0,6
Prestations sociales et allocations diverses	0,734	0,715	0,299	-2,6	-6,3
Prestations sociales ⁽³⁾	0,097	0,088	0,020	-9,0	-1,9
Remboursement transport	0,079	0,083	0,008	5,1	0,2
Capital décès	0,023	0,020	0,003	-10,7	-9,8
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA ⁽⁴⁾	0,061	0,062	0,059	2,3	0,8
dont CFA	0,00	0,00	0,00	-	-
Congé de longue durée (CLD)	(5)-	(5)-	(5)-	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,343	0,344	0,148	0,5	1,5
Accidents du travail ⁽³⁾	0,114	0,101	0,060	-11,3	-3,2
Autres	0,019	0,017	0,002	-10,8	-27,1
Total des dépenses de personnel (titre 2)	123,191	127,213	20,117	3,3	0,7
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	55,053	55,784		1,3	2,8
Budget de l'État	314,384	326,375		3,8	1,8
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	39,2	39,0		-0,5	-1,1

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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).

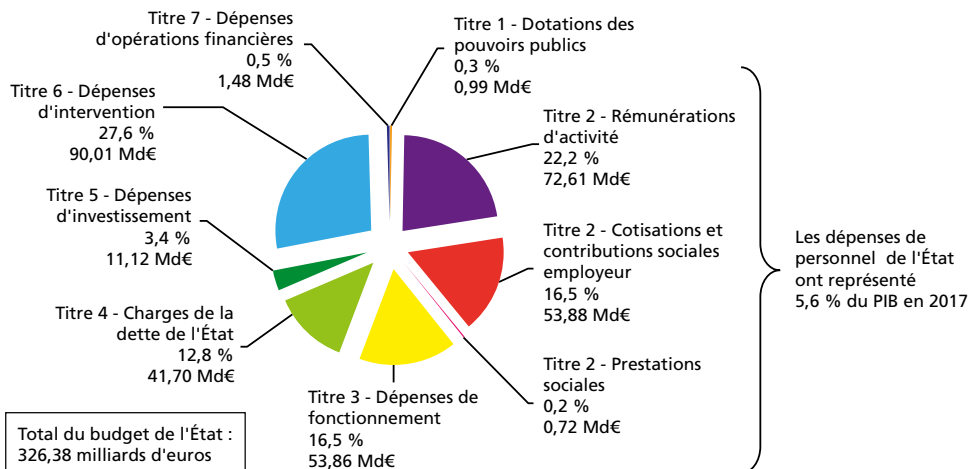
(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

(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) À compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

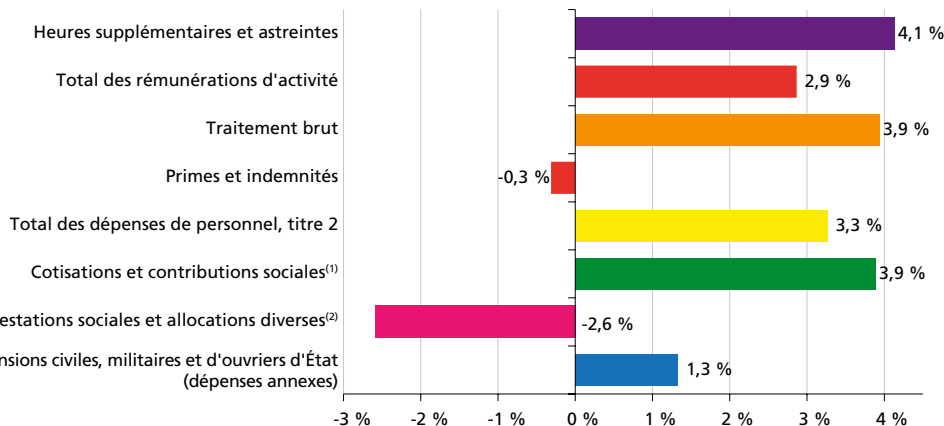
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2017
[en milliards d'euros]



Périmètre : Budget général.

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2016 et 2017



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(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.

À compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

 **Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État**
[en milliard d'euros]

Années	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2008 (en %)
Rémunérations principales :	54,329	56,541	4,1	-0,3
Fonctionnaires	39,490	40,921	3,6	-0,3
Stagiaires	⁽¹⁾ nd	⁽¹⁾ nd	-	-
Contractuels ⁽²⁾	2,695	3,032	12,5	1,3
Ouvriers d'État	0,533	0,507	-4,9	-3,7
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,947	4,084	3,5	0,5
Militaires	6,979	7,267	4,1	0,1
Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,260	0,266	2,5	-2,2
Autres rémunérations	0,426	0,463	8,8	18,6
Charges connexes à la rémunération principale :	4,825	4,672	-3,2	0,2
Supplément familial de traitement	0,906	0,909	0,4	0,0
Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,652	1,653	0,1	0,0
Heures supplémentaires et astreintes	1,471	1,532	4,1	1,9
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,057</i>	<i>0,061</i>	<i>6,6</i>	<i>0,8</i>
<i>heures supplémentaires effectives</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>heures supplémentaires-années</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>heures d'interrogation</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>astreintes</i>	<i>0,057</i>	<i>0,065</i>	<i>13,7</i>	<i>0,6</i>
<i>autres</i>	<i>1,357</i>	<i>1,406</i>	<i>3,6</i>	<i>42,2</i>
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,192	0,191	-0,2	-1,4
Autres charges connexes	0,604	0,386	-36,1	-2,9
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,064</i>	<i>0,017</i>	<i>-73,9</i>	<i>-16,6</i>
Primes et indemnités :	11,435	11,399	-0,3	0,9
Personnels civils :	7,926	7,719	-2,6	-
Indemnités interministérielles ⁽³⁾ indexées sur le point	1,085	0,958	-11,7	-6,7
Indemnités interministérielles ⁽³⁾ non indexées sur le point	1,454	1,140	-21,6	18,4
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>0,080</i>	<i>0,031</i>	<i>-61,3</i>	<i>-</i>
<i>dont indemnité de sujétions de fonctions et d'expertise (IFSE)</i>	<i>1,256</i>	<i>1,584</i>	<i>26,1</i>	<i>-</i>
<i>dont abattement indemnitaire prime-point</i>	<i>-0,038</i>	<i>-0,307</i>	<i>714,5</i>	<i>-</i>
Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,293	2,364	3,1	-1,4
Indemnités ministérielles non indexées sur le point	3,094	3,257	5,3	4,2
Personnels militaires :	3,509	3,680	4,9	0,3
Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,079	1,064	-1,4	-0,9
Indemnités de sujétions spéciales	1,687	1,835	8,8	1,2
Primes de qualification et de technicité	0,713	0,746	4,6	1,1
Autres indemnités	0,030	0,035	18,2	-9,8
Non réparti	0,000	0,000	-	-
Total rémunérations d'activité	70,589	72,612	2,9	-0,1

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : Budget général.

NB : Le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

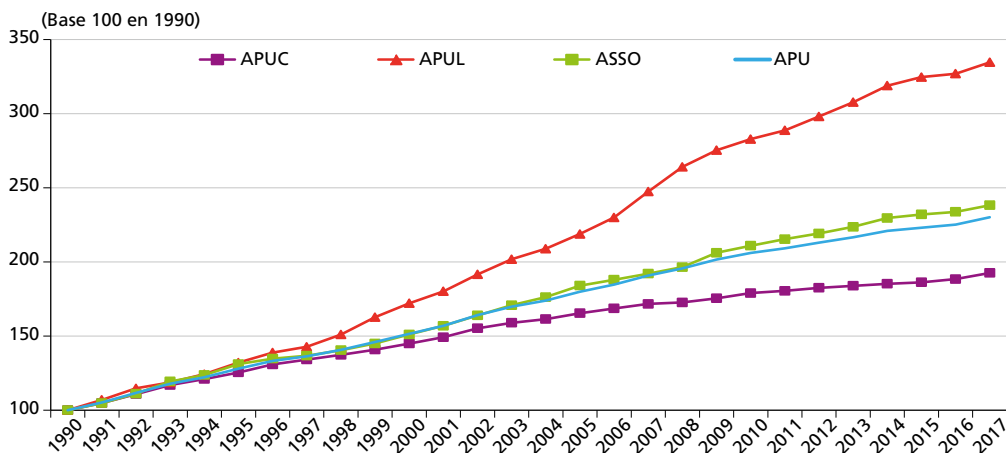
(1) À compter de 2012, il n'est plus possible, compte tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celles des fonctionnaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes.

(3) 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.

Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2014.

Les données 2016 sont des données semi-définitives, et les données 2017 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

Années	2016*			2017**			Évolution 2017/2016	Évolution annuelle moyenne 2017/2010
	En milliards d'euros	En part du PIB	En part dans les dépenses totales ⁽⁴⁾	En milliards d'euros	En part du PIB	En part dans les dépenses totales ⁽⁴⁾		
Administrations publiques centrales ⁽¹⁾	139,1	6,2 %	26,9 %	142,2	6,2 %	26,9 %	2,2 %	1,1 %
dont État	121,3	5,4 %	25,3 %	124,2	5,4 %	25,3 %	2,4 %	0,9 %
Administrations publiques locales ⁽²⁾	79,7	3,6 %	32,0 %	81,5	3,6 %	31,9 %	2,3 %	2,4 %
dont collectivités locales	64,1	2,9 %	28,3 %	65,8	2,9 %	28,4 %	2,7 %	2,6 %
Administrations de Sécurité sociale ⁽³⁾	65,1	2,9 %	11,1 %	66,4	2,9 %	11,1 %	1,9 %	1,8 %
dont organismes dépendant des assurances sociales ⁽⁵⁾	55,3	2,5 %	59,5 %	56,5	2,5 %	59,7 %	2,2 %	2,1 %
Toutes administrations publiques	283,9	12,7 %	22,5 %	290,1	12,7 %	22,5 %	2,2 %	1,6 %

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

(1) État et organismes divers d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et organismes divers 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.

(5) Dont hôpitaux, Pôle emploi, ... (S13142)

NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2014.

 **Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre**
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2013	2014	2015	2016	2017*	2018**	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2003 (en %)
Régions et collectivités territoriales uniques	3,06	3,19	3,27	3,56 (a)	3,69	3,96 (d)	3,5	15,0
Départements	11,83	12,15	12,16	11,91 (c)	12,07	12,04 (e)	1,4	6,2
Communes	35,01	36,43	36,94	36,93	37,61	nd	1,9	2,7
Groupements à fiscalité propre ⁽²⁾	6,72	7,21	7,75	8,28	9,03	nd	9,0	8,7
Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	56,63	58,98	60,12	60,68	62,40	nd	2,8	4,3
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre⁽³⁾	230,66	230,50	228,98	227,31	233,47	nd	2,7	3,2

Sources : DGCL et DGFIP.

* Résultats provisoires.

** Estimations à partir des budgets primitifs 2016 et 2017.

(a) Y compris Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques.

(b) Hors Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques (et regroupées avec les régions).

(c) Y compris la collectivité de Corse, qui fusionne la région et les départements à partir de 2018.

(d) Les départements de Corse ont été fusionnés avec la collectivité de Corse en 2018.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

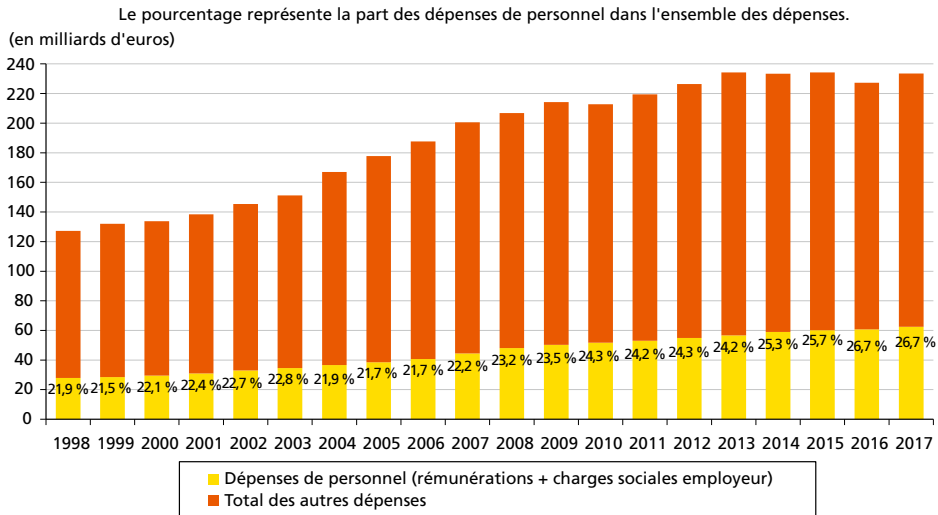
(2) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des collectivités ont changé en 2015, 2016 et 2018, ce qui entraîne des ruptures de périmètres. Créée en 2015, la métropole de Lyon a des compétences habituellement réservées aux départements. En 2016, la Martinique et la Guyane ne sont plus ni des régions ni des départements, mais des collectivités uniques, qui regroupent les compétences des deux niveaux. En 2018, la collectivité territoriale de Corse et les départements de Corse ont fusionné en une collectivité territoriale unique.

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 2017
[en milliards d'euros]



Sources : DGCL et DGFIP.

NB : Résultats 2017 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.). Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Les groupements à fiscalité propre regroupent les métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel	2016*	2017**	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	22,411	22,829	1,9	2,1
Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾	7,017	7,257	3,4	4,4
Charges de sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾	10,652	10,964	2,9	3,3
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,674	2,729	2,1	2,5
Autres charges ⁽³⁾	2,362	2,421	2,5	4,3
Ensemble des charges de personnel	45,117	46,200	2,4	2,8
Dépenses totales	72,137	73,419	1,8	3,3

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.

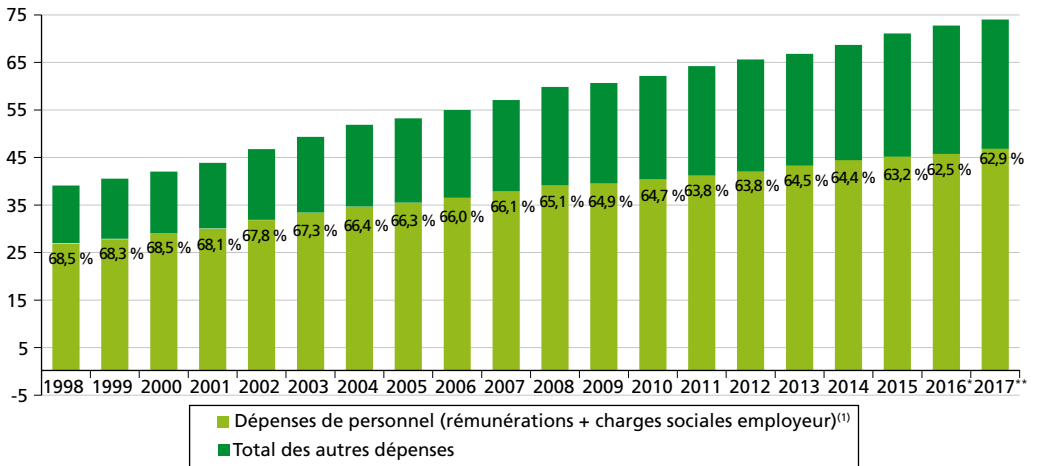
(1) Médecins hospitaliers.

(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.

 **Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé**
[en milliards d'euros]

Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses



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 ou différenciés	Observations
			En francs	En euros		
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
2007	1 ^{er} février	0,80 %		5 441 13		
	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 différenciée : 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.
2012	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
	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
2013	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	1	Attribution de points d'indice : 1 point à l'IM 308 et à l'IM 312
2014	1 ^{er} février	0,00 %		5 556,35		Attribution de points d'indices aux agents de catégorie C sous l'effet de la revalorisation de l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires relevant des échelles 3 à 6 de catégorie C. Les grilles indiciaires des agents de maîtrise territoriaux, des brigadiers chefs principaux de police municipale, et des sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels ont également été revalorisées.
2015	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	5	Attribution de points d'indices : 5 points d'indice majoré aux agents de catégorie C, sous l'effet de la revalorisation au 1 ^{er} janvier 2015 de l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires relevant des échelles 3 à 6 de catégorie C. Revalorisation également de l'échelonnement indiciaire des membres du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire (majors pénitentiaires, premiers surveillants, surveillants brigadiers, surveillants et surveillants principaux), des agents de maîtrise territoriaux, des brigadiers chefs principaux de police municipale, et des sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels.
2016	1 ^{er} janvier	0,00 %		5 556,35	4 à 6	Suite à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), attribution de points d'indice majoré, mais compensée par un abattement équivalent sur le régime indemnitaire : - 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B (à l'exception des corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs), compensés par un abattement de 5 points. - 4 points d'indice majoré pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales de catégorie A, compensés par un abattement de 3 points.
	1 ^{er} juillet	0,60 %		5 589,69		
2017	1 ^{er} janvier					Suite à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), attribution de points d'indice majoré, mais compensée par un abattement équivalent sur le régime indemnitaire : - 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C, compensés par un abattement de 3 points. - 6 points d'indice majoré pour les corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, compensés par un abattement de 5 points. - 5 points d'indice majoré pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales de catégorie A, et 4 points d'indice majoré pour les autres corps de catégorie A, compensés par un abattement respectif de 4 et 3 points. Par ailleurs, une grande partie des agents ont également bénéficié d'un gain net de points d'indice (autre que le transfert primes-points).
	1 ^{er} février	0,60 %		5 623,23		

Source : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Hors La Poste et Orange.


Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾ hors indemnité différentielle ⁽³⁾			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾ y compris indemnité différentielle		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros) ⁽¹⁾	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90	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	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	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	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	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	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	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	295	1 393,82	1 172,48
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12	302	1 398,37	1 171,14
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38	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	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	309	1 445,38	1 199,67
1 ^{er} janvier 2015	9,61	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81	309	1 457,52	1 203,91
1 ^{er} janvier 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 430,76	1 176,08	309	1 466,62	1 205,56
1 ^{er} juillet 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 439,35	1 183,15	309	1 466,62	1 205,56
1 ^{er} février 2017	9,76	1 480,27	1 151,50	309	1 447,98	1 185,17	309	1 480,27	1 211,60
1 ^{er} janvier 2018	9,88	1 498,47	1 173,60	309	1 447,98	1 157,08 ⁽⁴⁾	309	1 498,47	1 197,42 ⁽⁴⁾

Source : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) 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) L'indemnité différentielle a été instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

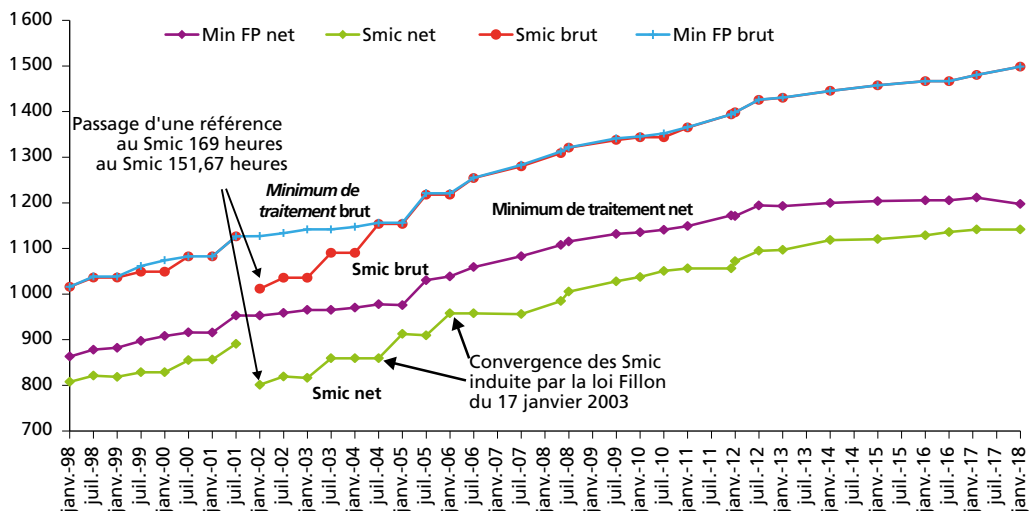
Pour un agent à temps complet, son montant est égal à la différence entre le montant brut mensuel du Smic et la rémunération brute mensuelle afférente à l'indice majoré détenu par l'agent à laquelle sont ajoutés les avantages en nature (tous les compléments de revenu autres que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités).

(4) Hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre.

Pour rappel, la CGS a augmenté de 1,7 % au 1^{er} janvier 2018 d'où une baisse de 24,18 euros du minimum de traitement net (hors indemnité différentielle). L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

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, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le Smic : Secteur privé.

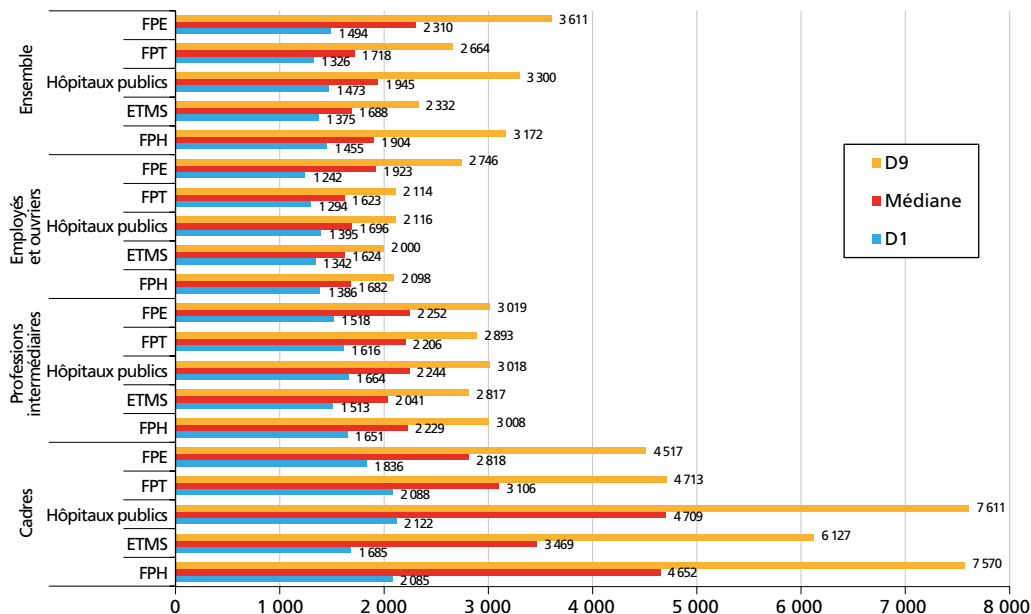
Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : Fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. **Y compris indemnité différentielle.**

Le minimum de traitement net est hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre.

Pour rappel, la CSG a augmenté de 1,7 % au 1^{er} janvier 2018 d'où une baisse de 24,18 euros du minimum de traitement net. L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2016

(en euros)



Sources : Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : ETMS est le nouveau sigle pour Établissements médico-sociaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) à partir de 2012

Années		2012	2013	2014	2015	2016	Écart (2016)-(2015)
Cadres	Privé	2,98	2,95	2,94	2,95	nd	nd
	FPH	3,51	3,60	3,62	3,64	3,63	-0,01
	FPT	2,32	2,29	2,29	2,26	2,26	0,00
	FPE	2,41	2,39	2,42	2,45	2,46	0,01
Professions intermédiaires	Privé	2,19	2,20	2,22	2,23	nd	nd
	FPH	1,80	1,79	1,79	1,81	1,82	0,01
	FPT	1,81	1,82	1,81	1,79	1,79	0,00
	FPE	1,81	1,80	2,09	2,01	1,99	-0,02
Employés et ouvriers	Privé	1,95	1,98	1,98	1,99	nd	nd
	FPH	1,54	1,52	1,52	1,51	1,51	0,00
	FPT	1,61	1,61	1,62	1,63	1,63	0,00
	FPE	2,25	2,22	2,10	2,18	2,21	0,03
Ensemble	Privé	2,92	2,96	2,99	3,01	nd	nd
	FPH	2,20	2,19	2,16	2,16	2,18	0,02
	FPT	1,99	2,00	2,01	2,00	2,01	0,01
	FPE	2,40	2,38	2,39	2,40	2,42	0,02

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

nd : non disponible

Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2016 [en euros courants]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPE (ministères)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)
Salaire net en équivalent temps plein annualisé ⁽¹⁾	0,4	2 505	0,3	2 553	0,6	1 902	0,6	2 258	0,7	2 320	0,3	1 822
Salaire net des temps complets ⁽²⁾	-0,5	2 560	-0,4	2 571	0,5	1 960	0,5	2 249	0,6	2 307	0,2	1 826

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

(1) voir Définitions.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

 **Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2016**

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2016/2015 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 416	2 770	2 553	0,5	0,2	0,3
Cadres	2 827	3 289	3 023	-0,1	-0,2	-0,2
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 743	4 298	4 028	0,1	-0,2	-0,1
Professions intermédiaires	2 313	2 578	2 386	1,1	0,4	0,9
Employés, ouvriers	1 896	2 263	2 086	-0,2	0,4	0,1
FPE (ministères et établissements publics)	2 351	2 742	2 505	0,6	0,3	0,4
Cadres	2 859	3 291	3 057	0,1	0,1	0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 424	3 820	3 632	0,4	0,2	0,3
Professions intermédiaires	2 230	2 443	2 292	1,1	0,4	0,9
Employés, ouvriers	1 836	2 199	2 001	-0,3	0,4	-0,1
FPT	1 826	2 008	1 902	0,7	0,5	0,6
Cadres	3 084	3 562	3 296	1,0	0,2	0,6
Professions intermédiaires	2 206	2 328	2 248	0,7	0,7	0,7
Employés, ouvriers	1 601	1 781	1 678	0,4	0,4	0,4
Hôpitaux publics	2 186	2 769	2 320	0,7	0,7	0,7
Cadres	4 261	5 573	4 869	1,4	1,1	1,0
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 422	5 828	5 075	1,3	1,2	1,0
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 394	4 171	3 751	1,3	0,8	0,9
Professions intermédiaires	2 308	2 390	2 321	0,5	0,4	0,5
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 342	2 400	2 351	0,5	0,3	0,5
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 045	2 344	2 119	0,6	0,7	0,7
Employés, ouvriers	1 728	1 746	1 733	0,1	0,1	0,1
<i>dont : agents de service et employés administratifs ouvriers</i>	1 738	1 778	1 744	0,1	0,4	0,2
	1 604	1 713	1 679	-0,2	-0,2	-0,2
Établissements médico-sociaux	1 795	1 951	1 822	0,4	0,2	0,3
Cadres	3 339	4 443	3 714	1,7	0,6	1,0
Professions intermédiaires	2 138	2 143	2 139	0,5	0,0	0,4
Employés, ouvriers	1 657	1 668	1 659	0,3	0,5	0,3
FPH	2 134	2 689	2 258	0,7	0,6	0,6
Cadres	4 216	5 539	4 823	1,4	1,1	1,0
Professions intermédiaires	2 298	2 370	2 310	0,5	0,3	0,5
Employés, ouvriers	1 714	1 736	1 719	0,1	0,1	0,1
Secteur privé	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Cadres	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Professions intermédiaires	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Employés, ouvriers	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2016 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

nd : non disponible.

Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2016

[en euros courants]

		FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
		Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen
Ensemble des fonctionnaires		100,0	2 672	100,0	1 985	100,0	2 117	100,0	2 141	100,0	1 931
Catégorie A	Ensemble	65,9	2 909	9,6	3 297	26,1	2 569	28,1	2 557	10,2	2 821
	-30 ans	4,9	1 950	0,2	2 168	4,6	1 958	5,1	1 958	1,2	1 969
	30-39 ans	15,9	2 405	1,9	2 742	8,6	2 260	9,4	2 256	2,6	2 378
	40-49 ans	22,4	2 866	3,1	3 251	6,8	2 711	7,3	2 709	3,0	2 737
	50-59 ans	17,9	3 378	3,3	3 524	4,9	3 215	5,2	3 208	2,7	3 329
	60 ans et +	4,8	3 996	1,1	3 856	1,0	3 887	1,1	3 853	0,7	4 286
Catégorie B	Ensemble	18,9	2 422	15,0	2 319	22,0	2 341	23,0	2 354	14,2	2 183
	-30 ans	1,1	1 901	0,4	1 770	1,5	1 812	1,6	1 819	0,7	1 668
	30-39 ans	4,3	2 178	3,1	2 042	4,8	2 022	5,0	2 032	3,4	1 898
	40-49 ans	6,6	2 447	5,0	2 300	6,6	2 341	6,9	2 355	4,5	2 168
	50-59 ans	5,5	2 602	5,3	2 489	7,8	2 584	8,2	2 598	4,8	2 406
	60 ans et +	1,5	2 731	1,2	2 560	1,2	2 692	1,3	2 705	0,8	2 536
Catégorie C	Ensemble	15,0	1 950	75,4	1 752	52,0	1 796	49,0	1 802	75,6	1 763
	-30 ans	0,8	1 784	4,1	1 586	3,9	1 638	3,7	1 640	5,2	1 625
	30-39 ans	2,5	1 848	13,8	1 712	11,7	1 714	11,2	1 715	15,4	1 711
	40-49 ans	4,6	1 931	24,3	1 756	16,6	1 780	15,5	1 783	25,8	1 766
	50-59 ans	5,6	2 005	27,9	1 783	17,9	1 882	16,8	1 896	26,6	1 814
	60 ans et +	1,5	2 064	5,3	1 803	1,9	1 942	1,8	1 966	2,6	1 809

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : En équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

Figure 6.3-5 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2016

(en euros courants)

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		
	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	
Femmes fonctionnaires	100,0	2 509	100,0	1 908	100,0	2 107	100,0	2 134	100,0	1 908	
Catégorie A	Ensemble	69,4	2 685	10,4	3 072	27,3	2 505	29,5	2 497	10,2	2 665
	-30 ans	5,9	1 920	0,2	2 130	5,1	1 953	5,6	1 954	1,3	1 947
	30-39 ans	18,4	2 300	2,2	2 643	9,3	2 248	10,2	2 245	2,8	2 333
	40-49 ans	23,8	2 690	3,2	3 056	7,0	2 673	7,6	2 675	3,0	2 638
	50-59 ans	17,3	3 134	3,7	3 277	4,9	3 125	5,2	3 121	2,6	3 181
	60 ans et +	3,9	3 646	1,1	3 508	0,9	3 593	0,9	3 575	0,5	3 836
Catégorie B	Ensemble	14,8	2 347	16,7	2 247	22,7	2 327	23,9	2 338	13,2	2 184
	-30 ans	0,8	1 844	0,6	1 737	1,6	1 805	1,7	1 812	0,7	1 667
	30-39 ans	3,0	2 095	3,7	2 016	4,9	2 014	5,2	2 023	3,2	1 901
	40-49 ans	4,4	2 312	5,5	2 246	6,8	2 333	7,2	2 344	4,1	2 181
	50-59 ans	5,1	2 508	5,7	2 398	8,1	2 568	8,6	2 578	4,4	2 416
	60 ans et +	1,6	2 657	1,2	2 466	1,2	2 656	1,2	2 667	0,7	2 517
Catégorie C	Ensemble	15,7	1 886	72,9	1 664	50,1	1 791	46,6	1 798	76,5	1 759
	-30 ans	0,7	1 732	3,6	1 535	3,9	1 642	3,7	1 646	5,5	1 626
	30-39 ans	2,4	1 783	12,5	1 631	11,6	1 722	11,0	1 723	15,8	1 715
	40-49 ans	4,4	1 830	23,5	1 661	16,0	1 780	14,7	1 784	26,1	1 765
	50-59 ans	6,4	1 940	27,4	1 686	16,8	1 874	15,5	1 889	26,5	1 806
	60 ans et +	1,8	2 021	5,9	1 719	1,7	1 902	1,5	1 928	2,6	1 788
Hommes fonctionnaires	100,0	2 913	100,0	2 089	100,0	2 157	100,0	2 169	100,0	2 045	
Catégorie A	Ensemble	60,7	3 287	8,5	3 672	21,1	2 909	22,2	2 875	9,9	3 643
	-30 ans	3,3	2 028	0,1	2 263	2,8	1 994	3,0	1 989	0,6	2 224
	30-39 ans	12,1	2 641	1,4	2 959	5,8	2 337	6,2	2 326	1,6	2 781
	40-49 ans	20,3	3 171	2,9	3 544	6,0	2 891	6,3	2 873	2,8	3 289
	50-59 ans	18,8	3 710	2,9	3 944	4,9	3 586	5,1	3 564	3,3	3 919
	60 ans et +	6,2	4 324	1,2	4 303	1,6	4 543	1,6	4 493	1,6	5 021
Catégorie B	Ensemble	25,1	2 488	12,6	2 448	19,2	2 409	19,2	2 433	19,3	2 177
	-30 ans	1,5	1 945	0,2	1 878	1,3	1 848	1,4	1 855	0,6	1 678
	30-39 ans	6,2	2 238	2,2	2 097	4,1	2 061	4,1	2 080	4,4	1 885
	40-49 ans	9,9	2 535	4,4	2 392	5,6	2 382	5,5	2 412	6,2	2 125
	50-59 ans	6,2	2 715	4,7	2 637	6,8	2 667	6,8	2 697	6,7	2 374
	60 ans et +	1,4	2 857	1,1	2 706	1,4	2 822	1,4	2 846	1,4	2 590
Catégorie C	Ensemble	13,9	2 057	78,9	1 862	59,7	1 812	58,6	1 815	70,8	1 786
	-30 ans	0,9	1 841	4,7	1 639	3,4	1 617	3,4	1 617	3,7	1 613
	30-39 ans	2,8	1 931	15,6	1 801	12,2	1 685	12,1	1 685	13,4	1 692
	40-49 ans	4,8	2 068	25,5	1 874	18,9	1 781	18,4	1 782	24,0	1 770
	50-59 ans	4,4	2 141	28,6	1 908	22,2	1 908	21,7	1 915	27,0	1 857
	60 ans et +	0,9	2 186	4,5	1 951	2,9	2 035	2,9	2 046	2,6	1 915

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : En équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

 **Figure 6.3-6 et 6.3-7 : Évolution annuelle du salaire moyen par équivalent temps plein dans les trois versants de la fonction publique**

Évolutions en % en euros courants	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
FPE (ministères)							
Salaire moyen brut	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7	0,7
Salaire moyen net	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3	0,3
FPE (ministères et établissements publics)							
Salaire moyen brut	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8	0,8
Salaire moyen net	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4	0,4
FPT							
Salaire moyen brut	1,3	1,5	1,7	1,1	1,7	1,2	0,9
Salaire moyen net	1,4	1,3	1,4	0,8	1,4	0,8	0,6
FPH							
Salaire moyen brut	2,0	2,2	1,9	0,7	1,2	1,2	1,0
Salaire moyen net	2,1	0,4	1,6	0,4	0,8	0,9	0,6
Hôpitaux publics							
Salaire moyen brut	1,7	2,3	2,0	0,8	1,3	1,3	1,1
Salaire moyen net	1,7	0,4	1,7	0,4	0,9	0,9	0,7
Établissements médico-sociaux							
Salaire moyen brut	5,1	1,5	0,6	1,0	1,4	1,2	0,7
Salaire moyen net	5,5	0,3	0,2	0,7	0,9	0,8	0,3
en euros constants							
FPE (ministères)							
Salaire moyen brut	0,7	-0,4	-0,6	-0,3	0,4	0,6	0,5
Salaire moyen net	0,7	-0,5	-0,9	-0,7	0,1	0,3	0,2
FPE (ministères et établissements publics)							
Salaire moyen brut	1,3	0,1	-0,4	-0,4	0,2	0,8	0,6
Salaire moyen net	1,3	-0,1	-0,7	-0,7	-0,2	0,4	0,2
FPT							
Salaire moyen brut	-0,2	-0,6	-0,3	0,2	1,2	1,2	0,8
Salaire moyen net	-0,1	-0,8	-0,5	-0,1	0,9	0,8	0,4
FPH							
Salaire moyen brut	0,5	0,1	0,0	-0,1	0,7	1,2	0,8
Salaire moyen net	0,6	-1,7	-0,3	-0,5	0,3	0,8	0,4
Hôpitaux publics							
Salaire moyen brut	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,7	1,2	0,9
Salaire moyen net	0,2	-1,7	-0,2	-0,4	0,4	0,9	0,5
Établissements médico-sociaux							
Salaire moyen brut	3,5	-0,7	-1,3	0,2	0,9	1,1	0,5
Salaire moyen net	3,9	-1,8	-1,7	-0,2	0,4	0,8	0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé.


FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009. Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : 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 (-0,2 point).

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

 **Figure 6.3-8 et 6.3-9 : Évolution annuelle de la rémunération moyenne des personnes en place(*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique**
[en %]

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
en euros courants							
FPE (ministères)							
RMPP brute	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2	2,3
RMPP nette	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8	1,9
FPE (ministères et établissements publics)							
RMPP brute	3,3	3,2	2,4	1,8	2,6	2,2	2,2
RMPP nette	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2	1,9	1,9
FPT							
RMPP brute	2,5	2,5	2,7	1,9	3,0	2,1	1,7
RMPP nette	2,5	2,3	2,4	1,6	2,7	1,7	1,3
FPH							
RMPP brute	2,3	3,5	2,5	2,1	2,4	2,3	2,0
RMPP nette	2,6	1,7	2,2	1,8	2,0	1,9	1,7
Hôpitaux publics							
RMPP brute	2,3	3,6	2,4	2,1	2,4	2,3	2,1
RMPP nette	2,5	1,7	2,1	1,8	2,0	1,9	1,7
Établissements médico-sociaux							
RMPP brute	2,3	3,0	2,9	2,1	2,4	2,2	1,6
RMPP nette	2,8	1,7	2,6	1,8	2,0	1,2	1,2
en euros constants							
FPE (ministères)							
RMPP brute	1,6	1,1	0,4	0,9	1,9	2,2	2,1
RMPP nette	1,6	0,9	0,0	0,5	1,6	1,8	1,7
FPE (ministères et établissements publics)							
RMPP brute	1,7	1,1	0,4	0,9	2,0	2,2	2,1
RMPP nette	1,8	0,9	0,0	0,5	1,7	1,8	1,7
FPT							
RMPP brute	1,0	0,4	0,7	1,1	2,5	2,1	1,5
RMPP nette	1,0	0,2	0,4	0,8	2,1	1,7	1,1
FPH							
RMPP brute	0,8	1,4	0,5	1,2	1,9	2,3	1,8
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	1,0	1,5	1,8	1,5
Hôpitaux publics							
RMPP brute	0,8	1,5	0,4	1,3	1,9	2,3	1,9
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	1,0	1,5	1,9	1,6
Établissements médico-sociaux							
RMPP brute	0,7	0,8	0,9	1,2	1,8	2,1	1,4
RMPP nette	1,3	-0,4	0,6	0,9	1,4	1,2	1,0

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Source : Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, , en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : 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 (-0,2 point).

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

Figure 6.3-10 : Niveau et évolution en euros constants du salaire mensuel moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2015

en % d'évolution	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux											
	Évolution du salaire moyen net	Salaire moyen brut	Évolution du salaire moyen net	Salaire moyen brut	Évolution du salaire moyen net	Salaire moyen brut	Évolution du salaire moyen net	Salaire moyen brut	Évolution du salaire moyen net	Salaire moyen brut										
Ensemble	3 058	2 505	0,6	0,2	2 303	1 902	0,8	0,4	2 736	2 258	0,8	0,4	2 810	2 320	0,9	0,5	2 211	1 822	0,5	0,2
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	3 726	3 057	0,2	-0,1	3 976	3 296	0,7	0,4	5 822	4 823	1,1	0,9	5 879	4 869	1,1	0,9	4 461	3 714	1,0	0,8
PCS professions intermédiaires	2 801	2 292	1,1	0,7	2 727	2 248	0,9	0,5	2 803	2 310	0,7	0,3	2 817	2 321	0,7	0,3	2 602	2 139	0,6	0,2
PCS employés et ouvriers	2 446	2 001	0,1	-0,2	2 034	1 678	0,6	0,2	2 083	1 719	0,3	0,0	2 099	1 733	0,3	-0,1	2 013	1 659	0,5	0,1
Fonctionnaires	3 239	2 672	0,8	0,4	2 397	1 985	0,9	0,5	2 559	2 117	0,7	0,3	2 588	2 141	0,8	0,4	2 329	1 931	0,7	0,3
dont catégorie A	3 526	2 909	0,6	0,2	3 961	3 297	0,8	0,4	3 100	2 969	1,1	0,8	3 087	2 557	1,1	0,8	3 382	2 821	0,2	-0,2
dont catégorie B	2 945	2 422	0,5	0,1	2 805	2 319	0,9	0,4	2 841	2 341	0,5	0,1	2 856	2 354	0,6	0,1	2 647	2 183	0,5	0,0
dont catégorie C	2 355	1 950	0,8	0,4	2 117	1 752	0,7	0,3	2 169	1 796	0,3	0,0	2 177	1 802	0,3	-0,1	2 128	1 763	0,6	0,3
Contractuels	2 579	2 068	0,3	0,0	2 071	1 682	0,4	0,1	1 984	1 611	0,6	0,3	2 012	1 634	0,7	0,4	1 881	1 527	0,2	0,0
Autres catégories et statuts	2 847	2 256	-0,6	-0,7	2 016	1 745	1,2	0,9	6 619	5 481	1,3	1,0	6 635	5 495	1,3	1,0	5 585	4 589	1,1	0,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	3 098	2 538	0,5	0,2	2 339	1 932	0,8	0,4	2 756	2 275	0,8	0,4	2 826	2 333	0,8	0,5	2 248	1 853	0,5	0,2
Bénéficiaires de contrats aidés	1 493	1 215	0,6	0,4	1 494	1 215	0,3	0,0	1 536	1 251	0,5	0,3	1 531	1 246	0,6	0,4	1 545	1 258	0,2	0,0
Femmes	2 877	2 351	0,7	0,4	2 213	1 826	0,9	0,5	2 589	2 134	0,8	0,5	2 651	2 186	0,9	0,6	2 178	1 795	0,6	0,2
Hommes	3 337	2 742	0,5	0,1	2 429	2 008	0,7	0,3	3 247	2 689	0,7	0,4	3 343	2 769	0,8	0,5	2 367	1 951	0,3	0,0
Moins de 30 ans	2 126	1 740	0,3	0,2	1 777	1 461	0,1	-0,2	2 028	1 663	0,3	0,0	2 057	1 688	0,4	0,0	1 842	1 505	0,1	-0,3
30-39 ans	2 665	2 182	0,3	-0,1	2 194	1 814	0,4	0,0	2 539	2 096	1,0	0,6	2 588	2 137	1,1	0,7	2 117	1 747	0,4	0,0
40-49 ans	3 110	2 547	0,6	0,2	2 344	1 939	1,1	0,8	2 756	2 278	1,0	0,6	2 834	2 342	1,0	0,6	2 245	1 854	0,9	0,5
50-59 ans	3 464	2 838	0,5	0,1	2 434	2 008	0,3	-0,1	3 072	2 535	0,0	-0,4	3 176	2 621	0,1	-0,2	2 382	1 964	0,0	-0,4
60 ans et plus	3 954	3 251	-0,5	-0,9	2 655	2 190	0,2	-0,2	4 166	3 452	-0,3	-0,7	4 331	3 590	-0,3	-0,6	2 840	2 347	0,1	-0,2
Ensemble France métropolitaine	3 027	2 477	0,6	0,2	2 296	1 895	0,7	0,4	2 711	2 236	0,8	0,4	2 784	2 296	0,9	0,5	2 205	1 816	0,5	0,2
Ensemble DOM	3 946	3 305	0,9	0,7	2 450	2 048	1,3	1,0	3 709	3 125	0,7	0,6	3 740	3 152	0,8	0,7	2 968	2 489	-0,5	-0,7

Source : Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-11 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place⁽²⁾ (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2016

En % d'évolution et % des effectifs de l'année précédente	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Hôpitaux publics			Établissements médico-sociaux							
	Part des agents de 2015 présents en 2016	Évolution de la RMPP brute ⁽²⁾	Évolution de la RMPP nette a moins évolué que les prix ⁽¹⁾	Part des agents de 2015 présents en 2016 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents de 2015 présents en 2016 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents de 2015 présents en 2016 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents de 2015 présents en 2016 ⁽¹⁾	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette					
Ensemble	65,4	2,1	1,7	34,7	66,1	1,5	1,1	37,8	68,0	1,8	1,5	38,7	68,8	1,9	1,6	38,4	62,2	1,4	1,1	41,5
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	66,7	2,0	1,6	38,8	69,8	2,3	2,0	31,2	65,3	2,8	2,6	34,0	65,7	2,8	2,6	33,9	57,1	1,4	1,1	34,3
PCS professions intermédiaires	65,0	2,5	2,1	29,2	66,5	2,0	1,6	31,6	68,0	2,2	1,9	32,4	68,3	2,2	1,9	32,4	63,6	2,6	2,4	31,6
PCS employés et ouvriers	64,1	1,6	1,2	37,1	66,2	1,1	0,8	39,9	68,6	0,9	0,6	44,5	70,0	0,9	0,6	44,5	62,0	2,3	1,9	44,5
Fonctionnaires	72,7	2,1	1,7	34,5	75,0	1,4	1,0	38,1	74,0	1,6	1,3	39,0	73,8	1,7	1,3	38,7	75,7	1,0	0,6	41,1
dont catégorie A	71,1	2,2	1,8	34,5	72,5	2,3	2,0	37,8	69,1	2,7	2,3	29,1	69,2	2,7	2,3	29,1	67,4	1,4	1,0	29,9
dont catégorie B	77,1	1,9	1,4	31,5	73,6	1,9	1,5	35,5	73,9	1,8	1,3	36,2	73,9	1,7	1,3	36,5	74,5	2,8	2,5	32,1
dont catégorie C	74,8	1,5	1,1	38,3	75,6	1,1	0,7	43,8	76,4	0,9	0,5	44,4	76,3	0,9	0,5	44,5	77,0	2,2	1,7	44,0
Contractuels	38,4	1,9	1,6	35,0	35,2	1,9	1,9	37,1	45,0	1,7	1,8	39,5	47,9	1,8	2,0	38,8	34,6	1,0	0,6	43,4
Autres catégories et statuts	69,7	2,1	1,9	37,6	19,3	3,5	3,0	39,8	65,0	2,7	2,5	34,5	65,3	2,7	2,5	34,3	48,6	1,3	1,3	47,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,8	2,1	1,7	34,8	67,9	1,5	1,1	38,0	68,8	1,8	1,5	38,8	69,4	1,9	1,5	38,4	64,6	1,9	1,7	41,6
Bénéficiaires de contrats aidés	11,0	1,0	0,8	14,4	23,3	3,4	3,4	23,4	22,0	2,8	2,6	32,1	23,8	3,0	2,8	30,8	19,0	1,4	1,0	35,0
Femmes	62,9	2,2	1,8	33,1	60,7	1,5	1,1	37,7	66,2	1,8	1,4	38,9	67,0	1,8	1,5	38,5	61,2	2,4	2,2	41,9
Hommes	69,1	1,9	1,5	37,0	73,6	1,4	1,1	37,8	74,3	2,0	1,7	38,2	75,2	2,0	1,7	38,1	66,7	1,3	1,0	39,9
Moins de 30 ans	29,5	2,6	2,3	34,3	39,2	2,0	1,9	36,6	50,9	2,2	2,0	35,0	52,9	2,2	2,0	34,5	37,4	1,6	1,3	39,8
30-39 ans	60,1	2,8	2,4	30,4	61,6	2,1	1,7	32,4	61,7	2,6	2,3	34,9	62,2	2,7	2,4	34,5	57,1	1,6	1,4	39,0
40-49 ans	75,5	2,2	1,8	33,0	72,5	1,5	1,1	36,9	76,8	1,9	1,6	37,8	77,5	2,0	1,6	37,3	72,2	1,6	1,3	41,4
50-59 ans	76,2	1,7	1,3	37,9	75,6	1,1	0,7	40,9	78,2	1,4	1,0	43,2	78,9	1,4	1,0	43,2	73,7	1,4	1,1	43,4
60 ans et plus	51,5	1,0	0,6	45,8	49,7	1,0	0,6	42,4	51,3	0,6	0,4	46,1	52,1	0,6	0,3	46,1	44,7	1,2	0,9	45,6
Ensemble France métropolitaine	65,4	2,1	1,7	34,8	66,2	1,4	1,1	37,9	67,8	1,8	1,5	38,8	68,6	1,9	1,5	38,4	62,1	1,1	0,8	41,6
Ensemble DOM	66,1	2,2	1,9	32,1	62,9	2,2	2,0	35,7	79,2	2,1	2,1	36,7	79,3	2,1	2,1	36,6	76,1	1,6	1,6	40,5

Source : Siasp, Insee. *Traitement des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuelisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

(1) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

 **Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique**

	Niveaux de salaire en 2016 (en euros)			
	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Salaire net médian
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :	7 742	45,7	6 566	6 400
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés dont :	11 950	52,6	10 232	10 183
Préfets	12 109	51,9	10 367	10 250
Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale	12 426	55,1	10 680	10 506
Recteurs d'académie	11 866	53,3	10 158	10 394
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	13 005	52,4	10 992	10 408
Autres corps de direction de la FPE dont :	9 719	50,3	8 315	8 046
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	9 712	51,2	8 297	8 343
Directeurs d'administration territoriale de l'État	8 417	43,4	7 151	7 100
Encadrement supérieur de la FPE, dont :	6 767	42,6	5 707	5 603
Corps ENA de conception et management	7 499	47,7	6 405	6 318
Ingénieurs	7 180	43,5	6 100	5 941
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :	6 359	41,2	5 374	5 072
Emplois de direction de la FPT⁽¹⁾⁽²⁾	7 849	45,7	6 644	6 353
Encadrement supérieur de la FPT dont :	6 030	39,9	5 094	4 943
Administrateurs territoriaux dont :	5 967	39,7	5 038	4 945
<i>Administrateurs hors classe</i>	7 006	40,1	5 915	5 805
<i>Administrateurs</i>	5 359	39,4	4 525	4 588
Ingénieurs territoriaux en chef	6 057	39,9	5 118	4 943
<i>Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle</i>	6 770	39,9	5 718	5 613
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	5 708	39,9	4 825	4 763
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH dont :	6 773	45,2	5 777	5 682
Emplois de direction dont :	6 974	47,1	5 964	5 892
Directeurs d'hôpital (DH)	7 540	47,5	6 454	6 487
<i>DH, Emplois fonctionnels</i>	8 992	50,4	7 696	8 400
<i>DH, Hors classe</i>	7 889	47,4	6 751	6 711
<i>DH, Classe normale</i>	5 556	47,2	4 758	4 668
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	5 950	46,2	5 078	5 085
Encadrement supérieur de la FPH dont :	5 789	33,6	4 862	4 702
Ingénieurs hospitaliers en chef	5 789	33,6	4 862	4 702

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

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.

(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.

Avertissement : Certains emplois sont occupés par un faible nombre d'agents si bien que des événements individuels ou la mobilité au sein de la catégorie peuvent affecter le salaire moyen de l'ensemble entraînant des évolutions sensibles d'une année sur l'autre.

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

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires			Salaires(*) nets moyens en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2016/2015		
	Structure des effectifs 2016 (en %)	2016 (en milliers)	Évolution 2016/2015 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2015 présents en 2016 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2039,6	0,4	2 505	0,2	0,0	65,4	1,7	34,7
dont : enseignants	46,2	941,7	0,7	2 555	0,4	0,0	68,1	1,9	34,4
dont : non-enseignants	53,8	1097,9	0,2	2 463	0,1	0,1	63,1	1,5	35,0
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	37,2	759,3	1,2	3 057	-0,1	-0,2	66,7	1,6	38,8
Fonctionnaires de catégorie A+ ⁽³⁾	5,0	101,0	0,1	4 257	0,4	-0,1	70,1	1,5	39,6
dont enseignants ⁽⁴⁾	2,7	56,1	-0,5	3 727	0,8	0,1	69,6	1,5	39,7
dont police ⁽⁵⁾	0,1	1,5	0,0	5 481	0,7	0,6	55,6	2,3	33,9
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,7	463,2	0,7	3 067	0,0	-0,3	72,9	1,5	38,9
dont enseignants ⁽⁶⁾	15,4	313,6	0,6	2 801	0,0	-0,4	73,2	1,4	41,1
dont police ⁽⁷⁾	0,2	4,8	4,3	4 117	-0,3	-0,3	77,8	0,6	44,5
Contractuels	5,0	101,6	1,3	2 502	0,5	0,6	34,2	2,0	36,0
dont enseignants ⁽⁸⁾	1,7	34,6	0,9	1 977	0,1	-0,2	24,0	1,9	41,2
Autres catégories et statuts	4,6	92,8	5,0	2 318	-1,3	-0,3	67,6	2,0	38,6
dont enseignants ⁽⁹⁾	4,5	91,0	5,1	2 276	-1,3	-0,3	68,1	2,0	38,7
PCS professions intermédiaires dont :	38,1	777,4	-0,4	2 292	0,7	0,3	65,0	2,1	29,2
Fonctionnaires de catégorie A	20,7	421,7	1,1	2 412	0,6	0,3	69,3	2,4	28,1
dont enseignants ⁽¹⁰⁾	19,1	389,5	1,3	2 383	0,7	0,3	68,6	2,4	27,8
dont police ⁽¹¹⁾	0,2	4,8	-5,9	3 513	0,6	-0,1	77,5	2,0	33,8
Fonctionnaires de catégorie B	9,0	184,2	-0,8	2 397	0,0	0,0	75,0	1,6	30,2
dont personnels administratifs et techniques	7,0	143,6	-0,6	2 405	-0,2	-0,3	75,5	1,4	32,3
dont enseignants ⁽¹²⁾	0,1	2,8	-20,0	2 199	1,1	0,6	76,2	2,2	32,2
dont pénitentiaire ⁽¹³⁾	0,0	1,0	0,0	2 732	-1,4	-0,2	76,6	2,5	24,6
Contractuels	5,1	104,6	2,0	1 848	-1,1	0,7	36,9	1,3	35,0
dont enseignants ⁽⁸⁾	0,6	12,1	4,3	1 871	1,0	0,1	38,1	1,8	41,1
Autres catégories et statuts	2,4	49,4	-7,8	2 201	2,9	0,9	72,4	2,0	29,2
dont enseignants ⁽⁹⁾	2,0	41,2	-8,2	2 054	3,1	1,1	70,5	2,4	23,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(1) 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.

(2) Inflation y compris tabac (+0,18 %) en 2016.

(3) 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.

(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 contrat.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(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 (suite) : 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

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires			Salaires ^(*) nets moyens en 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2015/2014		
	Structure des effectifs 2015 (en %)	2016 (en milliers)	Évolution 2016/2015 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2015 présents en 2016 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
PCS employés et ouvriers dont :	24,7	502,9	0,5	2 001	-0,2	0,2	64,1	1,2	37,1
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	98,6	1,0	2 470	0,1	0,4	81,2	1,1	33,8
<i>dont police⁽¹⁴⁾</i>	4,8	98,4	1,0	2 471	0,1	0,4	81,2	1,1	33,8
Fonctionnaires de catégorie C	11,0	223,7	-2,0	1 950	0,4	0,2	74,8	1,1	38,3
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	9,0	182,7	-2,5	1 884	0,1	-0,1	75,2	0,9	39,6
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁵⁾</i>	1,3	25,5	1,6	2 296	1,5	1,7	76,6	1,9	31,0
Contractuels	6,0	122,1	1,4	1 895	0,6	0,6	43,1	1,6	34,3
Autres catégories et statuts	1,1	22,3	5,7	2 117	-7,6	-1,1	71,5	1,1	55,5
Ministères	75,9	1547,1	0,7	2 553	0,2	0,0	70,1	1,7	34,6
<i>dont : enseignants</i>	41,9	855,2	1,0	2 484	0,3	0,0	69,0	1,9	33,8
<i>dont : non-enseignants</i>	33,9	691,9	0,5	2 638	0,0	0,0	71,5	1,4	35,5
Etablissements publics	24,1	492,5	-0,6	2 355	0,4	0,4	50,8	1,6	35,3
<i>dont : enseignants</i>	4,2	86,5	-2,3	3 252	1,7	0,1	60,2	1,5	40,6
<i>dont : non-enseignants</i>	19,9	405,9	-0,3	2 164	0,1	0,6	48,7	1,6	33,9
Fonctionnaires	73,3	1496,0	0,2	2 672	0,4	0,0	72,7	1,7	34,5
Catégorie A	48,3	986,0	0,8	2 909	0,2	-0,1	71,1	1,8	34,5
Catégorie B	13,9	283,3	-0,2	2 422	0,1	0,2	77,1	1,4	31,5
Catégorie C	11,0	223,8	-2,0	1 950	0,4	0,2	74,8	1,1	38,3
Contractuels	16,1	328,3	1,6	2 068	0,0	0,6	38,4	1,6	35,0
Autres catégories et statuts	8,1	164,6	0,9	2 256	-0,7	-0,1	69,7	1,9	37,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	1988,8	0,5	2 538	0,2	0,0	66,8	1,7	34,8
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	50,8	-2,3	1 215	0,4	3,2	11,0	0,8	14,4
Femmes	60,6	1235,7	0,9	2 351	0,4	0,1	62,9	1,8	33,1
Hommes	39,4	803,9	-0,4	2 742	0,1	0,0	69,1	1,5	37,0
Moins de 30 ans	10,8	219,4	0,8	1 740	0,2	1,0	29,5	2,3	34,3
30-39 ans	23,3	475,9	-2,8	2 182	-0,1	0,1	60,1	2,4	30,4
40-49 ans	31,4	640,3	1,2	2 547	0,2	0,0	75,5	1,8	33,0
50-59 ans	27,3	556,1	0,8	2 838	0,1	-0,1	76,2	1,3	37,9
60 ans et plus	7,3	147,9	5,8	3 251	-0,9	-0,4	51,5	0,6	45,8
Ensemble France métropolitaine	96,6	1969,8	0,4	2 477	0,2	0,0	65,4	1,7	34,8
Ensemble DOM	3,4	69,8	0,1	3 305	0,7	0,3	66,1	1,9	32,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(1) 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.

(2) Inflation y compris tabac (+0,18 %) en 2016.

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

 **Figure 6.4-2 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle⁽¹⁾ des fonctionnaires civils de la FPE en 2016**

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités			Salaire brut ⁽³⁾	Salaire net global ⁽³⁾⁽⁸⁾	
				Montant ⁽²⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)			Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)
Ensemble	100,0	1 496,0	2 528	651	nd	20,1	25,8	3 239	2 672
<i>dont : total enseignants</i>	<i>50,9</i>	<i>762,2</i>	<i>2 778</i>	<i>388</i>	<i>nd</i>	<i>12,0</i>	<i>14,0</i>	<i>3 231</i>	<i>2 653</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	37,8	564,8	3 061	831	nd	21,0	27,2	3 962	3 279
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	37,7	563,5	3 062	831	nd	21,0	27,1	3 962	3 280
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	6,8	101,0	3 986	1 055	nd	20,5	26,5	5 137	4 257
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,7	10,5	4 204	3 415	nd	44,1	81,2	7 742	6 566
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,8	12,3	4 254	2 559	nd	37,0	60,2	6 922	5 841
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	5,2	78,3	3 914	504	nd	11,2	12,9	4 508	3 699
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,9	462,5	2 860	782	nd	21,1	27,3	3 706	3 067
Attachés et inspecteurs	3,6	53,3	2 604	1 289	nd	32,6	49,5	3 956	3 307
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,7	10,6	3 111	1 586	nd	33,2	51,0	4 774	4 002
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	1,8	27,2	2 730	1 662	nd	37,2	60,9	4 464	3 766
Professeurs certifiés et agrégés	20,7	309,7	2 822	516	nd	15,2	18,3	3 402	2 800
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,9	3 134	350	nd	9,9	11,2	3 543	2 911
Police (commandants)	0,3	4,0	3 455	1 680	nd	32,1	48,6	5 235	4 230
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,3	64,3	3 258	1 238	nd	27,2	38,0	4 557	3 793

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(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) 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.

(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 des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des 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 : conseillers principaux d'éducation.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

 **Figure 6.4-2 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socio-professionnelle⁽¹⁾ des fonctionnaires civils de la FPE en 2016**

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽⁴⁾	Salaire net global ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽³⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	40,5	606,0	2 426	443	<i>nd</i>	15,1	18,3	2 926	2 407
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	28,2	421,7	2 565	313	<i>nd</i>	10,6	12,2	2 941	2 412
Professeurs des écoles	21,8	326,3	2 526	225	<i>nd</i>	8,0	8,9	2 814	2 304
Professeurs de lycée professionnel	4,0	60,3	2 756	550	<i>nd</i>	16,3	19,9	3 366	2 773
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	1,6	3 345	516	<i>nd</i>	13,3	15,4	3 882	3 185
Autres enseignants	0,1	1,3	3 464	338	<i>nd</i>	8,8	9,8	3 830	3 184
Police (capitaine et lieutenant)	0,3	4,8	2 795	1 452	<i>nd</i>	33,4	52,0	4 344	3 513
Professions intermédiaires de catégorie B	12,3	184,2	2 109	740	<i>nd</i>	25,6	35,1	2 891	2 397
Greffiers	0,6	9,0	2 047	555	<i>nd</i>	21,0	27,1	2 643	2 188
Instituteurs	0,2	2,8	2 367	271	<i>nd</i>	10,1	11,5	2 687	2 197
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,3	139,4	2 104	767	<i>nd</i>	26,3	36,4	2 913	2 416
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,1	30,7	2 112	785	<i>nd</i>	26,7	37,2	2 941	2 448
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	1,0	2 357	980	<i>nd</i>	28,8	41,6	3 399	2 732
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,2	32,3	2 114	704	<i>nd</i>	24,6	33,3	2 860	2 375
PCS employés et ouvriers dont :	21,7	325,1	1 792	727	<i>nd</i>	28,3	40,5	2 570	2 113
Employés et ouvriers de catégorie B	6,6	98,6	1 962	1 014	<i>nd</i>	33,3	51,7	3 050	2 470
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	6,6	98,4	1 962	1 015	<i>nd</i>	33,3	51,7	3 050	2 471
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	2,9	43,9	2 229	1 133	<i>nd</i>	32,9	50,8	3 440	2 777
<i>dont gardiens de la paix</i>	3,6	54,5	1 747	920	<i>nd</i>	33,6	52,7	2 736	2 224
Employés et ouvriers de catégorie C	15,0	223,7	1 728	585	<i>nd</i>	24,8	33,8	2 355	1 950
Adjoints administratifs et adjoints techniques	12,2	182,7	1 716	514	<i>nd</i>	22,6	29,9	2 270	1 884
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	1,7	25,5	1 847	925	<i>nd</i>	32,7	50,1	2 829	2 296

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(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) 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.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-3 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽⁴⁾	Salaire net global ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽⁷⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	892,2	2 468	520	<i>nd</i>	17,1	21,1	3 046	2 509
<i>dont : total enseignants</i>	56,9	507,5	2 667	325	<i>nd</i>	10,6	12,2	3 058	2 507
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	33,4	298,4	2 931	708	<i>nd</i>	19,1	24,2	3 705	3 060
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	33,4	297,9	2 932	709	<i>nd</i>	19,1	24,2	3 706	3 062
Cadres de catégorie A+⁽⁷⁾ dont :	4,4	39,1	3 799	1 003	<i>nd</i>	20,5	26,4	4 893	4 054
Encadrement et direction ⁽⁸⁾	0,4	3,4	3 972	2 979	<i>nd</i>	42,2	75,0	7 065	5 981
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁹⁾	0,8	7,1	4 029	2 270	<i>nd</i>	35,5	56,3	6 400	5 392
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽¹⁰⁾	3,2	28,7	3 722	459	<i>nd</i>	10,8	12,3	4 267	3 498
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	29,0	258,8	2 801	664	<i>nd</i>	18,8	23,7	3 527	2 912
Attachés et inspecteurs	3,4	30,1	2 608	1 243	<i>nd</i>	31,8	47,7	3 913	3 268
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,7	5,9	3 101	1 517	<i>nd</i>	32,3	48,9	4 691	3 927
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	1,1	9,5	2 621	1 406	<i>nd</i>	34,3	53,6	4 098	3 445
Professeurs certifiés et agrégés	20,4	182,4	2 776	456	<i>nd</i>	13,8	16,4	3 293	2 706
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,8	3 063	331	<i>nd</i>	9,6	10,8	3 445	2 822
Police (commandants)	0,1	0,7	3 433	1 561	<i>nd</i>	30,7	45,5	5 087	4 099
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	3,8	34,3	3 128	1 058	<i>nd</i>	24,9	33,8	4 245	3 524
PCS professions intermédiaires dont :	48,6	433,9	2 415	372	<i>nd</i>	13,1	15,4	2 846	2 338
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	36,0	321,5	2 525	262	<i>nd</i>	9,2	10,4	2 851	2 336
Professeurs des écoles	30,1	268,8	2 500	209	<i>nd</i>	7,5	8,4	2 775	2 271
Professeurs de lycée professionnel	3,4	30,0	2 730	513	<i>nd</i>	15,6	18,8	3 300	2 716
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,9	3 337	475	<i>nd</i>	12,4	14,2	3 831	3 139
Autres enseignants	0,1	0,6	3 333	317	<i>nd</i>	8,6	9,5	3 673	3 032
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,4	2 736	1 342	<i>nd</i>	32,2	49,1	4 165	3 359

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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).

(9) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(10) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Figure 6.4-3 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽³⁾	Salaire net global ⁽³⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽²⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
Professions intermédiaires de catégorie B	12,6	112,4	2 102	687	<i>nd</i>	24,3	32,7	2 830	2 343
Greffiers	0,9	7,9	2 047	553	<i>nd</i>	20,9	27,0	2 641	2 187
Instituteurs	0,2	2,2	2 357	253	<i>nd</i>	9,5	10,7	2 662	2 174
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,3	83,4	2 099	724	<i>nd</i>	25,3	34,5	2 864	2 373
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	23,1	2 111	774	<i>nd</i>	26,4	36,7	2 928	2 435
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,3	2 197	849	<i>nd</i>	27,4	38,6	3 092	2 482
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,1	18,8	2 100	625	<i>nd</i>	22,6	29,8	2 769	2 286
PCS employés et ouvriers dont :	17,9	159,9	1 744	571	<i>nd</i>	24,2	32,7	2 357	1 948
Employés et ouvriers de catégorie B	2,1	19,1	1 889	968	<i>nd</i>	33,1	51,2	2 926	2 372
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,1	19,0	1 887	970	<i>nd</i>	33,1	51,4	2 927	2 373
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	0,8	7,4	2 180	1 109	<i>nd</i>	33,0	50,9	3 361	2 713
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,3	11,7	1 703	883	<i>nd</i>	33,3	51,8	2 652	2 158
Employés et ouvriers de catégorie C	15,7	139,7	1 730	508	<i>nd</i>	22,3	29,3	2 276	1 886
Adjoint administratifs et adjoints techniques	14,1	125,8	1 729	479	<i>nd</i>	21,3	27,7	2 246	1 862
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,6	5,1	1 754	844	<i>nd</i>	31,9	48,1	2 646	2 146

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-4 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽³⁾	Salaire net global ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽³⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	603,8	2 617	845	nd	24,0	32,3	3 526	2 913
<i>dont : total enseignants</i>	42,2	254,7	2 997	512	nd	14,3	17,1	3 577	2 944
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	44,1	266,5	3 206	969	nd	22,8	30,2	4 249	3 524
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	44,0	265,6	3 208	968	nd	22,8	30,2	4 250	3 525
Cadres de catégorie A+⁽⁷⁾ dont :	10,3	62,0	4 103	1 088	nd	20,6	26,5	5 291	4 384
Encadrement et direction ⁽⁸⁾	1,2	7,1	4 314	3 620	nd	44,9	83,9	8 061	6 842
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁹⁾	0,9	5,2	4 561	2 953	nd	38,7	64,7	7 633	6 451
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽¹⁰⁾	8,2	49,6	4 025	530	nd	11,4	13,2	4 647	3 815
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	33,7	203,7	2 936	931	nd	23,7	31,7	3 933	3 263
Attachés et inspecteurs	3,8	23,2	2 599	1 348	nd	33,6	51,9	4 013	3 359
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,8	4,7	3 123	1 672	nd	34,3	53,5	4 878	4 096
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	2,9	17,7	2 789	1 800	nd	38,6	64,5	4 661	3 938
Professeurs certifiés et agrégés	21,1	127,3	2 888	603	nd	17,0	20,9	3 557	2 934
Autres enseignants de catégorie A	0,3	2,1	3 197	366	nd	10,1	11,4	3 629	2 989
Police (commandants)	0,5	3,3	3 460	1 707	nd	32,4	49,3	5 269	4 259
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	5,0	30,0	3 406	1 443	nd	29,4	42,4	4 913	4 101

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) 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.

(5) 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. Éléments familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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).

(9) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(10) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Figure 6.4-4 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽³⁾	Salaire net global ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽³⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
PCS professions intermédiaires dont :	28,5	172,1	2 454	621	<i>nd</i>	19,9	25,3	3 127	2 583
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	16,6	100,1	2 694	477	<i>nd</i>	14,8	17,7	3 229	2 655
Professeurs des écoles	9,5	57,5	2 644	298	<i>nd</i>	9,9	11,3	2 996	2 456
Professeurs de lycée professionnel	5,0	30,3	2 781	585	<i>nd</i>	17,1	21,0	3 430	2 830
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	3 356	570	<i>nd</i>	14,4	17,0	3 949	3 245
Autres enseignants	0,1	0,8	3 563	354	<i>nd</i>	9,0	9,9	3 948	3 300
Police (capitaine et lieutenant)	0,6	3,4	2 820	1 499	<i>nd</i>	33,9	53,1	4 420	3 578
Professions intermédiaires de catégorie B	11,9	71,9	2 120	821	<i>nd</i>	27,5	38,7	2 986	2 482
Greffiers	0,2	1,1	2 047	572	<i>nd</i>	21,5	27,9	2 657	2 199
Instituteurs	0,1	0,6	2 398	334	<i>nd</i>	12,0	13,9	2 775	2 274
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,3	56,0	2 111	830	<i>nd</i>	27,8	39,3	2 986	2 480
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,3	7,6	2 116	817	<i>nd</i>	27,4	38,6	2 984	2 485
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	2 430	1 040	<i>nd</i>	29,4	42,8	3 539	2 846
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,2	13,5	2 133	814	<i>nd</i>	27,3	38,2	2 986	2 499
PCS employés et ouvriers dont :	27,4	165,2	1 838	877	<i>nd</i>	31,6	47,7	2 775	2 272
Employés et ouvriers de catégorie B	13,2	79,5	1 980	1 026	<i>nd</i>	33,3	51,8	3 079	2 494
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	13,2	79,4	1 980	1 026	<i>nd</i>	33,3	51,8	3 080	2 494
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	6,1	36,6	2 239	1 138	<i>nd</i>	32,9	50,8	3 456	2 790
<i>dont gardiens de la paix</i>	7,1	42,8	1 759	930	<i>nd</i>	33,7	52,9	2 758	2 242
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	84,0	1 726	713	<i>nd</i>	28,7	41,3	2 486	2 057
Adjoints administratifs et adjoints techniques	9,4	56,9	1 686	592	<i>nd</i>	25,5	35,1	2 322	1 933
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	3,4	20,5	1 870	946	<i>nd</i>	32,9	50,6	2 874	2 333

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) 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.

(5) 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. lément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue «Les rémunérations dans la fonction publique en 2015» du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

6.4-5 et 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents de l'État (dont ministères) en France (métropolitaine puis ensemble de la France)

Années		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0	0,2	0,6
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,5	2,1	1,9	0,7	0,4	0,0	0,2
	RMPP (brute) ensemble civils FPE	3,3	3,2	2,4	1,8	2,5	2,2	2,2
	dont RMPP (brute) des ministères	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2	2,3
	RMPP (nette) ensemble civils FPE	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2	1,9	1,9
	dont RMPP (nette) des ministères	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8	1,9
	saire moyen (brut) ensemble civils FPE	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8	0,8
	dont saire moyen (brut) des ministères	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7	0,7
	saire moyen (net) ensemble civils FPE	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4	0,4
dont saire moyen (net) des ministères	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3	0,3	

Source : Jusqu'à 2009 : Fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Depuis 2010 : Siasp, Insee. Traitement Insee-DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.»

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État. Jusqu'à 2009 : France métropolitaine. Depuis 2010 : France (hors Mayotte).

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).

Jusqu'en 2009, la RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) était calculée sur le champ des agents présents deux années consécutives. Depuis 2010, la RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

La RMPP : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année initiale.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.

L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou «entrées-sorties» généralement négatif.

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 de la RMPP brute 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 (-0,2 point).

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

 **Figure 6.4-7 et 6.4-8 : Salaires mensuels bruts et nets des agents civils de la FPE et part des primes des fonctionnaires**

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ensemble des agents de la FPE (ministères)							
Salaire moyen brut	2 931	2 980	3 022	3 038	3 066	3 087	3 109
- dont fonctionnaires	2 996	3 053	3 096	3 114	3 148	3 168	3 196
Part des primes (% du salaire brut)	20,0	20,8	20,6	20,6	20,7	20,7	20,6
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,9	22,6	22,5	22,4	22,6	22,6	22,5
Salaire moyen net	2 452	2 491	2 517	2 521	2 536	2 544	2 553
- dont fonctionnaires	2 522	2 565	2 593	2 598	2 616	2 623	2 636
Fonctionnaires de la FPE (ministères et établissements publics)							
Salaire moyen brut	2 868	2 931	2 977	2 991	3 011	3 035	3 058
- dont fonctionnaires				3 154	3 187	3 209	3 239
Part des primes (% du salaire brut)				20,0	20,2	20,2	20,1
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)				21,9	22,0	22,0	22,0
Salaire moyen net	2 396	2 444	2 473	2 477	2 484	2 495	2 505
- dont fonctionnaires				2 632	2 650	2 658	2 672

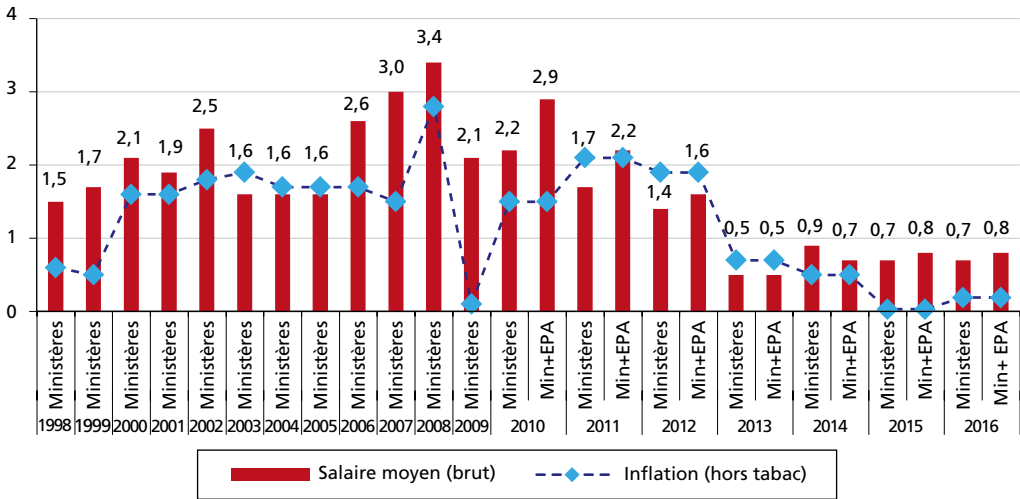
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), hors militaires, exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut 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 Tèpe ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la rémunération brute apparaît comme légèrement surévaluée au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et légèrement sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 et 2013.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique en 2015 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

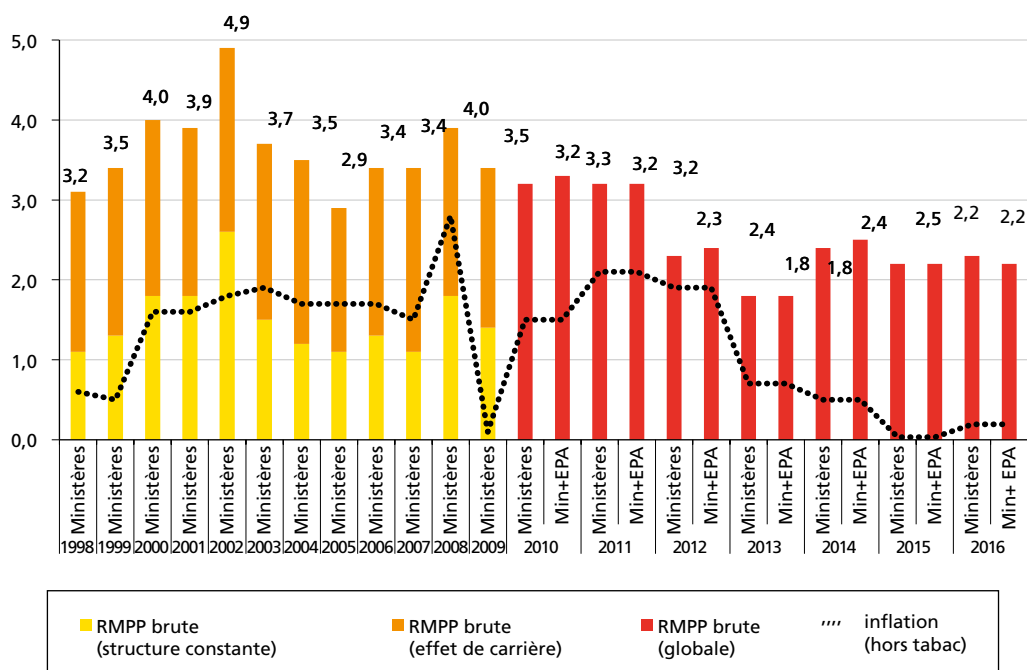
Figure 6.4-9 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen depuis 1998 dans la FPE
[en %]



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 (hors Mayotte).

Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE⁽¹⁾




Source : Insee. Traitement Insee-DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives ; à partir de 2010, France (hors Mayotte), agents civils des ministères ou 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.

Note : 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 de la RMPP brute 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 (-0,2 point).

 **Figure 6.4-11 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2016**

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	244	5	0	0	0	103	146	249
310-319	164	7 022	2 824	0	2	1	2 599	7 411	10 010
320-329	710	3 721	51 473	0	1	22	36 882	19 022	55 904
330-339	1 220	13 387	24 795	0	5	11	22 750	16 652	39 402
340-349	6 492	5 070	21 450	1	2	9	20 592	12 420	33 012
350-359	1 375	15 735	9 855	0	5	4	12 842	14 123	26 965
360-369	524	17 160	18 187	0	6	8	20 100	15 771	35 871
370-379	21 891	11 238	14 425	2	4	6	30 306	17 248	47 554
380-399	3 357	25 705	21 990	0	9	9	26 863	24 189	51 052
400-419	5 468	28 703	16 095	1	10	7	27 345	22 921	50 266
420-439	27 580	20 109	35 016	3	7	15	56 355	26 350	82 705
440-459	85 176	21 604	3 037	8	7	1	76 714	33 103	109 817
460-479	64 490	28 902	5 999	6	10	3	63 213	36 178	99 391
480-499	80 616	18 147	0	8	6	0	64 787	33 976	98 763
500-549	127 614	49 402	0	13	17	0	117 492	59 524	177 016
550-599	132 379	22 328	0	13	8	0	102 258	52 449	154 707
600-649	125 437	0	0	12	0	0	83 393	42 044	125 437
650-699	90 458	0	0	9	0	0	50 907	39 551	90 458
700-749	75 633	0	0	7	0	0	40 240	35 393	75 633
750-821	66 304	0	0	7	0	0	33 202	33 102	66 304
Hors échelle	99 496	0	0	10	0	0	37 940	61 556	99 496
Indéterminé	3 060	5 169	6 446	0	2	3	7 653	7 022	14 675
Total	1 019 444	293 646	231 597	100	100	100	934 536	610 151	1 544 687

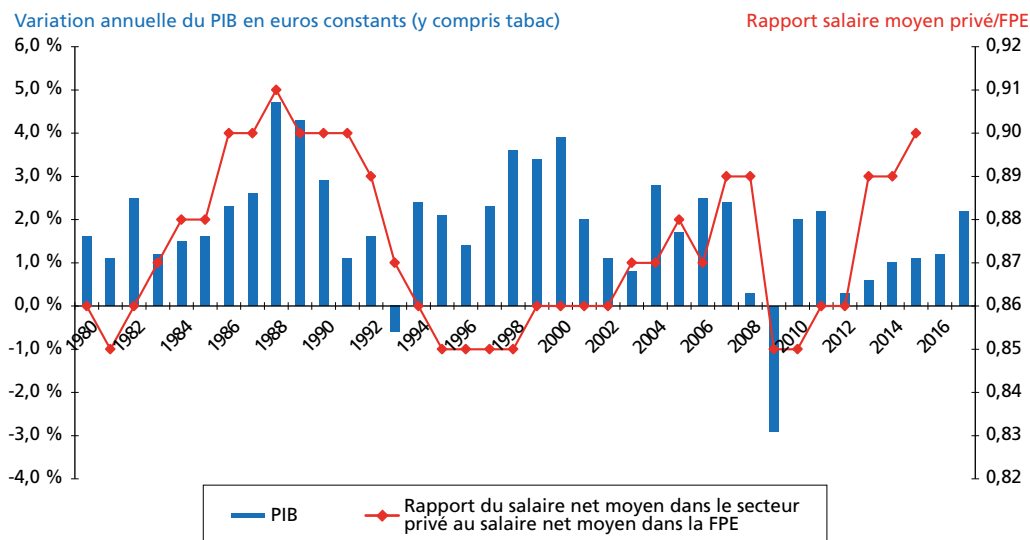
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

Erratum : Dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017, la figure 6.4-11 publiée correspondait à des données 2014 et non pas 2015. La figure 6.4-11 sur données 2015 est publiée dans les séries longues et compléments des fiches thématiques 6.4-2 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017, publiées sur le site internet de la DGAFP.

NB : En 2016, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), l'ensemble des agents de catégorie B à l'exception de la police nationale, des instituteurs et de l'administration pénitentiaire ont bénéficié de la bascule d'une partie de leurs primes en points d'indices (+6 points sur l'indice). Les agents de catégorie A des corps relevant des filières paramédicales et sociales ont également bénéficié d'une bascule primes-points (+4 points sur l'indice).

Figure 6.4-12 : 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 volume]

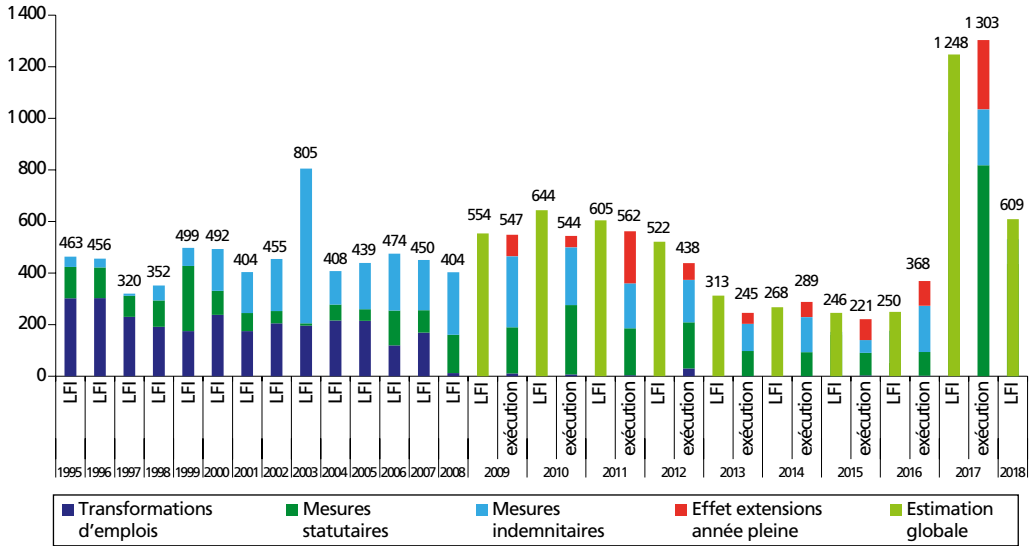


Sources : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 (hors Mayotte). En 2016, les données du privé n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. Lecture : En 2015, le salaire moyen du secteur privé représente 90 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 1,3 % en euros constants.

NB : La série du PIB n'avait pas été revue suite au changement de base des comptes nationaux en 2014. Elle est corrigée dans cette édition du rapport annuel. Par ailleurs, les données 2016 et 2017 du PIB sont révisables.

Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995⁽¹⁾
[en millions d'euros]



Sources : LFI, RAP depuis 2009 (Budget général uniquement), Direction du Budget.
(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

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.

Présentation

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 compétences ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : l'enquête porte sur les agents civils des ministères (hors EPA sous tutelle), titulaires et non titulaires. Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	À partir de 2008
Formation initiale Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai	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
Formation continue Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel	Formation professionnelle Formation continue Préparation aux examens, concours ou essais Congé de formation Bilan de compétences VAE Professionnalisation

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue 14 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre 13 avant 2015) :

Management ; ressources humaines ; parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle ; préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels ; environnement professionnel ; hygiène, santé et sécurité au travail ; politiques publiques nationales ; achats publics ; économie, finance et gestion ; techniques juridiques ; communication et services aux usagers ; informatique et bureautique ; langues ; formations spécifiques aux missions des ministères.

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 moyen de jours de formation par agent en fonction : nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année précédente.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté à l'effectif en formation.

Dépenses de formation : elles comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires. Les dépenses de rémunération des stagiaires se décomposent en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires. Ce dernier est calculé à partir des barèmes de rémunération estimés et actualisés chaque année par la DGAFP. Des améliorations méthodologiques ont été apportées au calcul de la composante « traitement des stagiaires » : pour chaque action de formation, des barèmes individualisés sont estimés pour chaque catégorie hiérarchique et pour chaque ministère, alors que la méthode d'estimation retenue jusqu'en 2015 (résultats relatifs à l'année 2013) reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation des années 2012 et 2013 ont été réestimées avec cette nouvelle méthode. Les données antérieures à 2012 ne sont en revanche pas directement comparables du fait de ces changements méthodologiques.

Part des dépenses de formation dans 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'ENA et les IRA. Depuis 2009, l'ENA ne communique plus les chiffres sur la formation interministérielle. La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par les ministères économiques et financiers 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 2011-2012 et 2012-2013. 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 2011-2012 à 2016-2017 ont été retraitées pour fournir des estimations recalées sur les années civiles 2012 à 2016. 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 les années civiles 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 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 au 31 décembre élaborée tous les deux ans depuis 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (observatoire de la FPT) et la DGCL.

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.

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 Études & 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.

Formation dans les ministères

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 8,8 jours en 2016 (+0,8 jour par rapport à 2015 ; +0,6 jour pour la formation statutaire et +0,2 pour la formation professionnelle). Les dépenses totales de formation correspondantes, supportées en 2016, s'élèvent à 1 916 millions d'euros, en hausse de 8,4 % par rapport à 2015 (+11,7 % pour les dépenses de formation statutaire et 5 % pour les dépenses de formation professionnelle). La part de ces dépenses de formation dans la masse salariale a également augmenté en 2016 et s'établit à 8,2 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, est de 3,5 jours par agent en 2016. Les agents de catégories A et B bénéficient respectivement de 3,8 et de 4,1 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C disposent de 2,6 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 2,3 jours en 2016 (comme en 2015) contre 1,9 et 1,8 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 3,3 jours en 2016 (2,8 jours en 2015). La dépense de formation professionnelle estimée à 1 191 millions d'euros en 2016 représente 3,4 % de la masse salariale.

Pour l'ensemble des ministères, la part des dépenses de formation professionnelle dans la masse salariale s'établit à 3,6 % en 2016 (3,3 % en 2015).

 **Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères**

	2016		Évolution des dépenses 2016/2015 (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses dans la masse salariale (en %)	
Ministères hors enseignement⁽¹⁾⁽²⁾			
Formation statutaire	997,7	4,3	11,7
Formation professionnelle	917,9	3,9	5,0
Formation statutaire et professionnelle	1 915,6	8,2	8,4
Ministères de l'enseignement⁽²⁾			
Formation statutaire	181,8	0,5	-2,7
Formation professionnelle	1 190,8	3,4	15,9
Formation statutaire et professionnelle	1 372,7	3,9	13,1
Ensemble⁽¹⁾			
Formation statutaire	1 179,5	2,0	9,2
Formation professionnelle	2 108,7	3,6	10,9
Formation statutaire et professionnelle	3 288,3	5,6	10,3

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

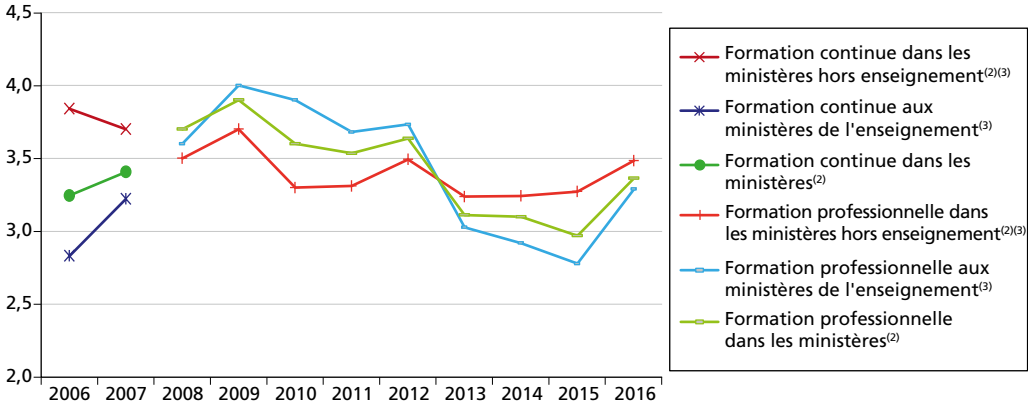
Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour les ministères de la Culture et de la Justice, les EPA sont intégrés.

(1) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ par agent dans les ministères de 2006 à 2016

[en nombre de jours par agent]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

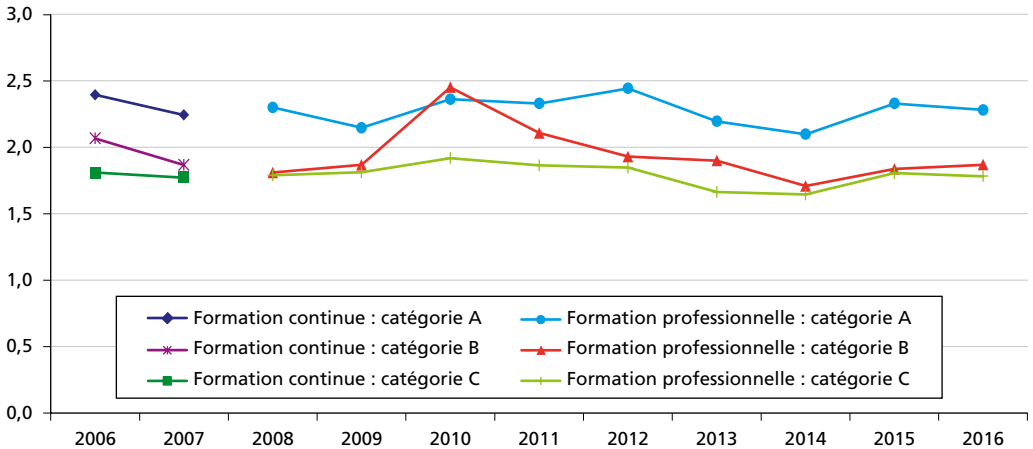
Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2006 et 2016 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ dans les ministères hors enseignement⁽²⁾⁽³⁾ selon la catégorie hiérarchique de 2006 à 2016 [en nombre de jours]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2006 et 2016 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

 **Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique**
[en nombre de jours par agent]

	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2006 ⁽³⁾ (en %)
Ministères hors enseignement⁽¹⁾⁽²⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	6,4	-1,6	-2,3
Catégorie B	6,7	22,1	2,4
Catégorie C et ouvriers d'État	3,2	14,3	-1,1
Ensemble	5,3	12,8	1,2
Formation professionnelle			
Catégorie A	3,8	-3,7	-1,9
Catégorie B	4,1	7,7	-1,3
Catégorie C et ouvriers d'État	2,6	15,4	-2,3
Ensemble	3,5	6,5	-1,0
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	10,2	-2,4	-2,2
Catégorie B	10,7	16,2	0,8
Catégorie C et ouvriers d'État	5,8	14,8	-1,7
Ensemble	8,8	10,2	0,3
Ministères de l'enseignement⁽²⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	0,9	-5,3	
Catégorie B			
Catégorie C et ouvriers d'État			
Ensemble	0,9	-4,8	
Formation professionnelle			
Catégorie A	3,3	20,3	0,5
Catégorie B	5,3	21,0	6,5
Catégorie C et ouvriers d'État	2,8	-3,0	6,4
Ensemble	3,3	18,4	1,6
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	4,2	13,4	
Catégorie B	5,3	21,0	
Catégorie C et ouvriers d'État	2,8	-3,0	
Ensemble	4,2	12,7	

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

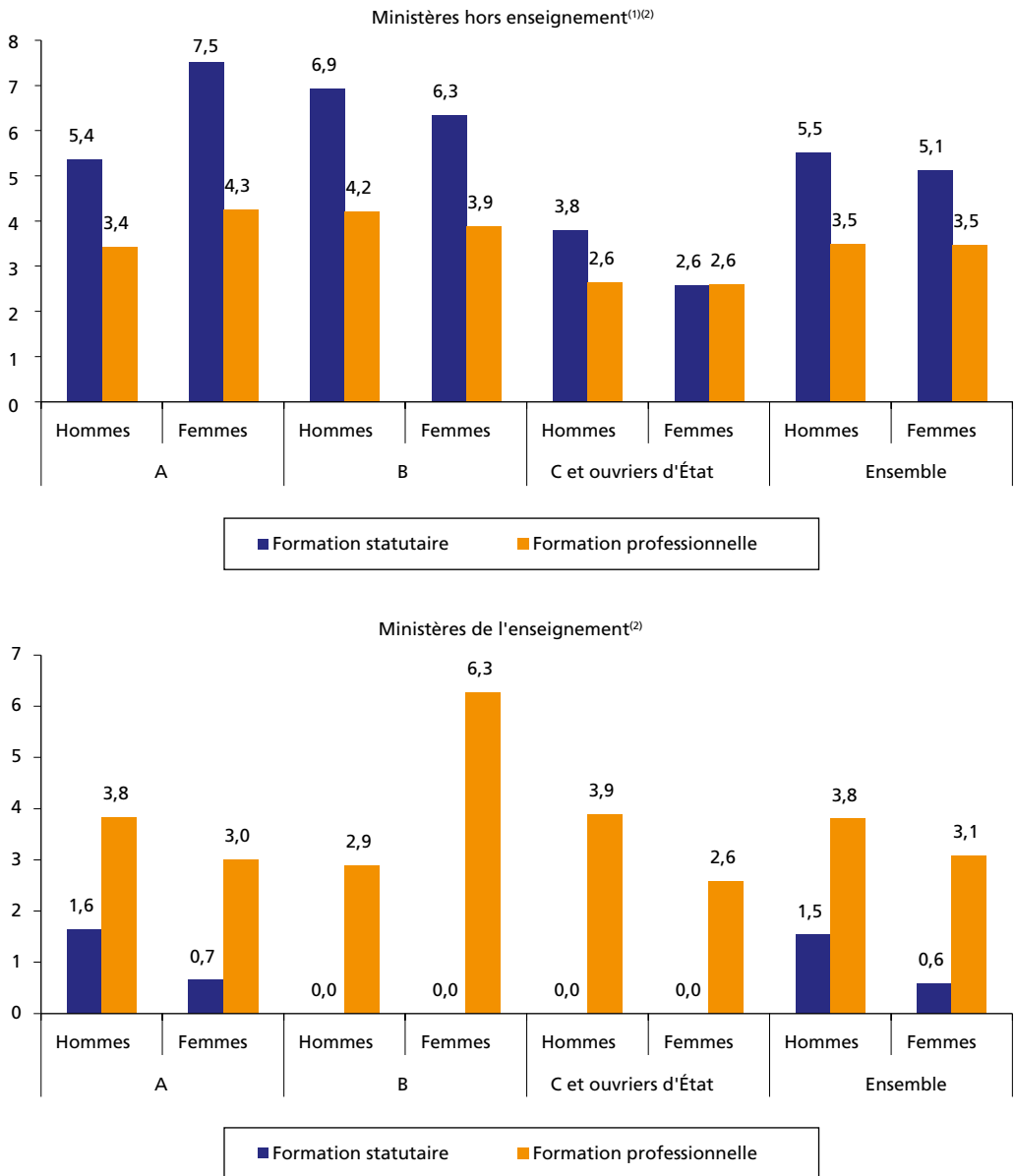
(1) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2006 et 2016 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2016

(en nombre de jours par agent)



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Pour l'année 2016, les données du ministère de la Justice et des ministères sociaux sont estimées.

(2) 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 2016

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,6	0,6	0,6	3,0	4,1	3,6	3,6	4,7	4,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	0,8	0,9	0,9	1,6	1,8	1,8	2,5	2,8	2,6
Ministères économiques et financiers	7,2	5,5	6,2	4,4	3,8	4,0	11,6	9,2	10,3
Culture et Communication	0,4	0,5	0,4	2,3	3,6	3,0	2,7	4,1	3,4
Défense	0,1	0,1	0,1	2,0	2,7	2,3	2,2	2,8	2,4
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	5,1	3,7	4,6	3,1	3,5	3,3	8,3	7,3	7,9
Intérieur	8,2	5,4	7,2	3,7	2,9	3,4	11,9	8,3	10,6
Justice	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾⁽²⁾	5,3	4,0	5,3	3,1	2,9	3,5	8,3	6,9	8,8
Enseignement ⁽²⁾	1,5	0,6	0,9	3,8	3,1	3,3	5,3	3,7	4,2
Total y compris enseignement⁽¹⁾	3,5	1,6	2,6	3,4	3,0	3,4	6,9	4,6	5,9

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris le ministère de la Justice et les ministères sociaux, pour lesquels les données 2016 sont estimées.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.


Figure 7.1-7 : La formation statutaire et professionnelle par ministère

	Effectifs en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation	
	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2006 ⁽¹⁾ (en %)	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2006 ⁽¹⁾ (en %)	2016 (en millions d'euros)	Évolution 2016/2015 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	7 590	-30,5	2,9	69 238	-12,3	4,0	22	-16,0
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	33 803	-17,1	-3,4	85 239	-30,8	-6,2	32	-24,0
Ministères économiques et financiers ⁽²⁾	448 663	14,5	-0,8	1 509 007	3,2	-1,2	478	7,1
Culture et Communication	34 048	1,2	-0,1	87 638	2,3	-1,7	40	2,0
Défense	50 206	19,8	-2,7	150 605	20,2	-5,3	61	23,5
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	84 453	-4,8	-9,3	423 096	2,6	-5,7	304	6,9
Intérieur	690 880	5,0	3,0	1 952 119	18,7	-1,4	641	11,9
Justice	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre ⁽²⁾	3 949	0,2	-1,8	154 588	3,6	-2,8	46	3,7
Formation interministérielle ⁽³⁾	11 573	-5,8	-9,8	226 177	5,9	-4,2	55	5,4
Ensemble hors enseignement⁽⁴⁾⁽⁵⁾	1 557 613	6,8	0,0	5 511 315	9,3	-1,9	1 916	8,4
Enseignement ⁽⁵⁾	2 124 923	31,5		4 202 738	13,9		1 373	13,1
Total y compris enseignement⁽⁴⁾⁽⁵⁾	3 682 536	19,8		9 714 052	11,2		3 288	10,3

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2006 et 2016 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Y compris les données portant sur la formation interministérielle.

(3) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économiques et financiers et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris enseignement.

(4) Y compris le ministère de la Justice et les ministères sociaux, pour lesquels les données 2016 sont estimées. Sans double compte.

(5) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

 **Figure 7.1-8 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) par ministère**

	Effectifs en formation		Nombre de jours de formation	
	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	0	-	0	-
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	10	-70,6	49	-55,9
Ministères économiques et financiers	1 784	-24,8	5 943	-19,2
Culture et Communication	471	9,7	2 028	23,5
Défense	361	-1,2	1 335	-34,4
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	403	-13,6	1 174	-9,6
Intérieur	574	-51,3	1 560	-52,0
Justice	nd	nd	nd	nd
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre	nd	nd	nd	nd
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾⁽²⁾	4 831	-16,5	15 964	-16,0
Enseignement ⁽²⁾⁽³⁾	644	-4,3	794	-38,2
Total y compris enseignement⁽¹⁾⁽²⁾	5 475	-15,3	16 758	-17,4

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les services du Premier ministre, pour lesquels les données 2016 sont estimées. Sans double compte.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Pour les ministères de l'enseignement, les données du DIF concernent le personnel de l'administration centrale. Pour l'année 2015, elles sont estimées.

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2016

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Total	
	Part (en %)	Évolution 2016/2015 (en points)	Part (en %)	Évolution 2016/2015 (en points)	Part (en %)	Évolution 2016/2015 (en points)
Affaires étrangères et Développement international	0,2	0 1*	1,4	-0 4*	1,6	-0 3*
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	0,8	-0,4	1,8	-0,4	2,7	-0,8
Ministères économiques et financiers	3,8	0,4	4,4	0,3	8,2	0,6
Culture et Communication	0,5	-0 1*	4,5	-0 1*	5,0	-0 2*
Défense	0,1	0,0	2,6	0,6	2,7	0,5
Écologie, Développement durable et Énergie - Logement, Égalité des territoires et Ruralité	12,3	0,8	6,4	0,8	18,6	1,6
Intérieur	5,7	0,9	4,3	0,1	10,0	1,0
Justice	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	2,3	-0 8*	2,3	-0 8*
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾⁽²⁾	4,3	0,4	3,9	0,2	8,2	0,6
Enseignement ⁽²⁾	0,5	0,0	3,4	0,4	3,9	0,4
Total y compris enseignement⁽¹⁾	2,0	0,1	3,6	0,3	5,6	0,5

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Les parts des dépenses de formation dans la masse salariale du ministère des Affaires étrangères et du Développement international, du ministère de la Culture et des services du Premier ministre pour l'année 2015 ont été révisées par rapport aux publications antérieures pour mieux ajuster le périmètre de détermination de la masse salariale à celui suivi dans le cadre de l'enquête Formation dans ces trois ministères.

(1) Y compris le ministère de la Justice et les ministères sociaux, pour lesquels les données 2016 sont estimées.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Formation dans la fonction publique territoriale

En 2015, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent reste stable par rapport à 2013 à 2,5 jours, après 2,6 jours en 2011. À la suite de 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 entre 2009 et 2007.

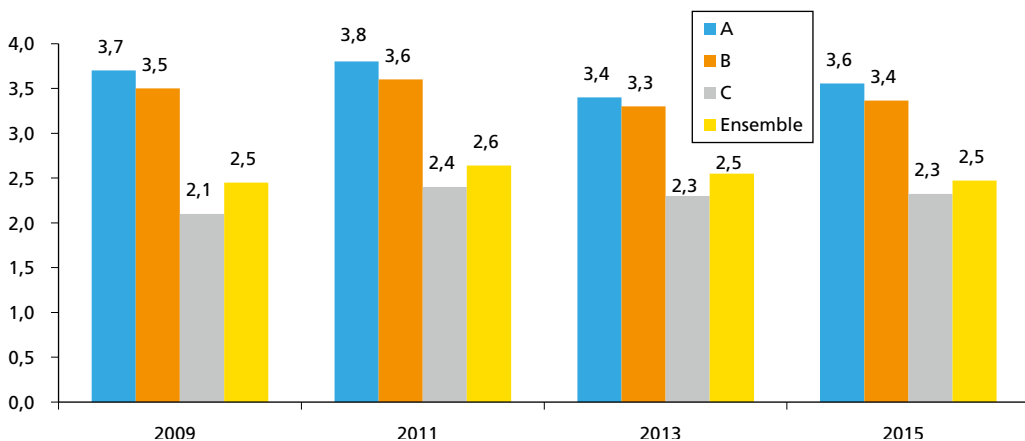
En 2015, le nombre moyen de jours de formation augmente légèrement pour les agents de catégories hiérarchiques A et B, respectivement de +0,2 jour (3,6 jours en 2015) et +0,1 jour (3,4 jours) par rapport à 2013. Il reste stable à 2,3 jours pour ceux de catégorie C.

Par rapport à 2013, le nombre moyen de jours de formation par agent est stable ou en légère baisse pour la plupart des types de collectivités. Il est en revanche en hausse pour les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) [+0,8 jour par rapport à 2013] et le groupe constitué des centres de gestion (CDG) et du CNFPT (+0,4 jour).

En 2015, la durée moyenne de formation par agent est en légère hausse : 3,7 jours, après 3,5 jours en 2013. Si la durée moyenne de formation augmente pour les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT (6 jours en 2015, soit +0,5 jour par rapport à 2013) et pour les formations prévues par les statuts particuliers (3,9 jours, soit +0,2 jour), elle reste inchangée pour les formations continues et diminue pour les formations personnelles (5,6 jours, soit -0,3 jour).

Figure 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon la catégorie hiérarchique de 2009 à 2015

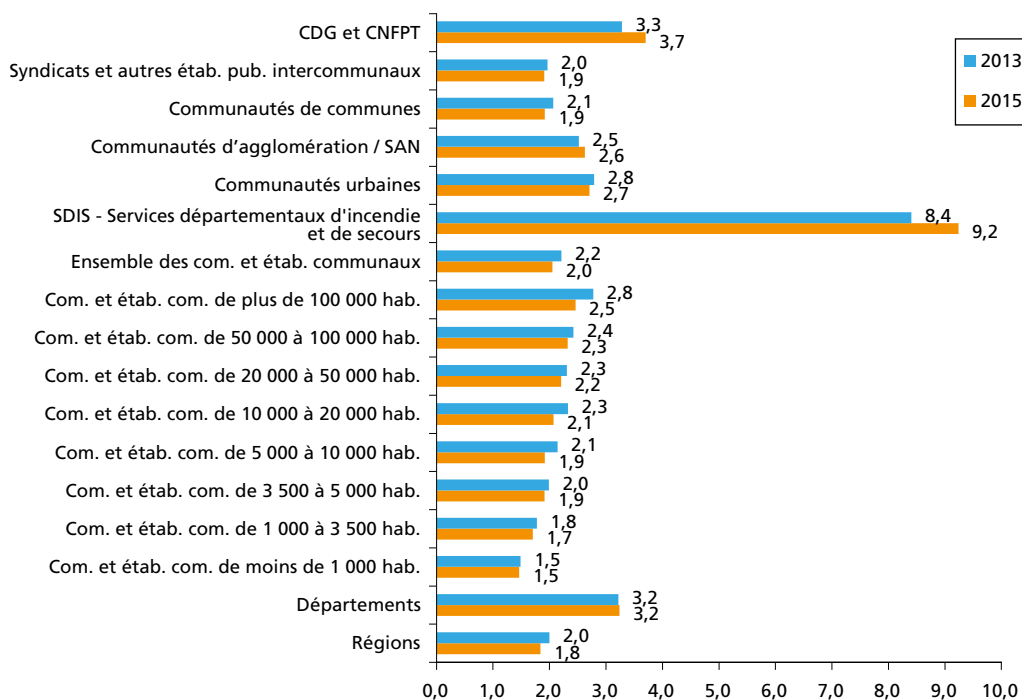
[en nombre de jours]



Source : CNFPT - Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Figure 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivités en 2013 et 2015

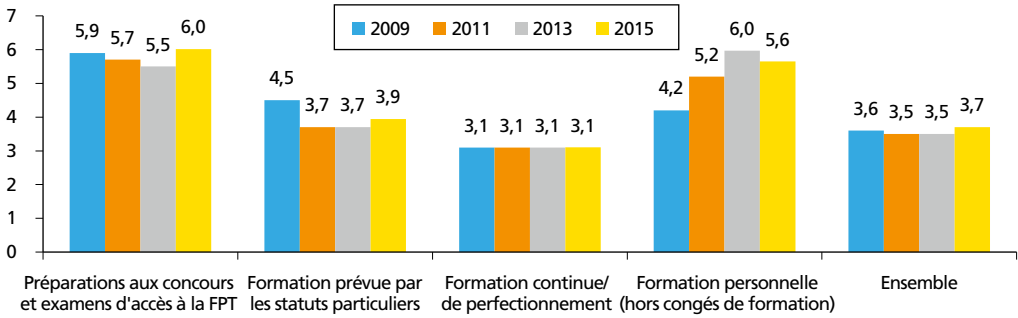
(en nombre de jours)



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Figure 7.2-3 : Durée moyenne de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de formation de 2009 à 2015

[en nombre de jours]



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Formation continue 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). 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 des établissements (2,1 % de la masse salariale, contribution versée à titre volontaire à l'ANFH), des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour bilan de compétences (BC) (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH), des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH), de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les établissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire) et du développement professionnel continu médical (DPCM) (0,5 % ou 0,75 %, 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 minimum 2,1 % de la masse salariale au financement des actions relevant du plan de formation. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement. En 2016, 2 381 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 550 millions d'euros collectés en 2016 (543 millions d'euros en 2015) et a permis de financer plus de 1 050 400 départs en formation (1 023 000 en 2015), soit une hausse de 2,7 % par rapport à 2015.

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 59 millions d'euros en 2016 (58 millions d'euros en 2015).

En 2016, décomptés en nombre de dossiers financés, 4 476 agents ont bénéficié du financement de leur BC (+17,8 % par rapport à 2015), 1 222 agents sont en cours de VAE (+9,0 %) et 3 412 en cours de CFP (+4,3 %).

Financement du fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPE)

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.

Le FMPE est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 176 millions d'euros en 2016 (175 millions d'euros en 2015). En 2016, 17 344 études promotionnelles ont été financées (tous financements confondus).

Financement du développement professionnel continu médical (DPCM)

En 2013, l'ANFH a collecté pour la première fois les contributions destinées au financement du développement professionnel continu 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 2016, plus de 40 700 départs ont été financés dans le cadre du DPCM (plus de 35 000 départs en 2015). Ce dispositif a représenté une collecte de 22 millions d'euros en 2016.

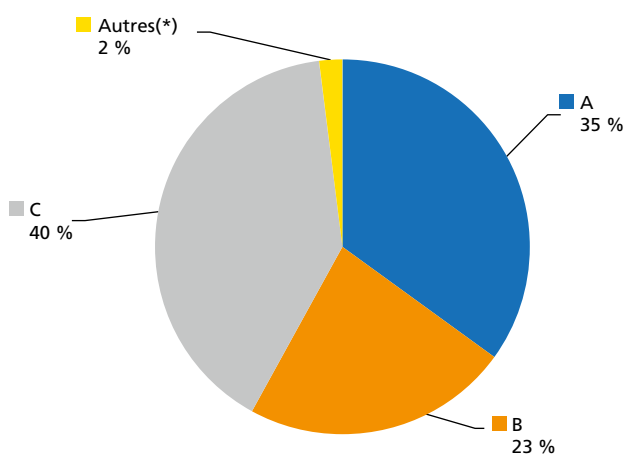
Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement

	2016 (en milliers d'euros)	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)
CFP - VAE - BC	58 798	1,1	2,6 ⁽¹⁾
Plan de formation des établissements	549 990	1,3	5,5 ⁽¹⁾
Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPEP)	176 393	1,0	16,2 ⁽²⁾
Établissements et services d'aide par le travail (Esat)	516	8,4	4,8 ⁽³⁾
Développement professionnel continu médical (DPCM)	22 274	3,9	15,3 ⁽⁴⁾
Total	807 971	1,3	8,2⁽¹⁾

Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

(1) Depuis 2006 ; (2) Depuis 2007 ; (3) Depuis 2009 ; (4) Depuis 2013.

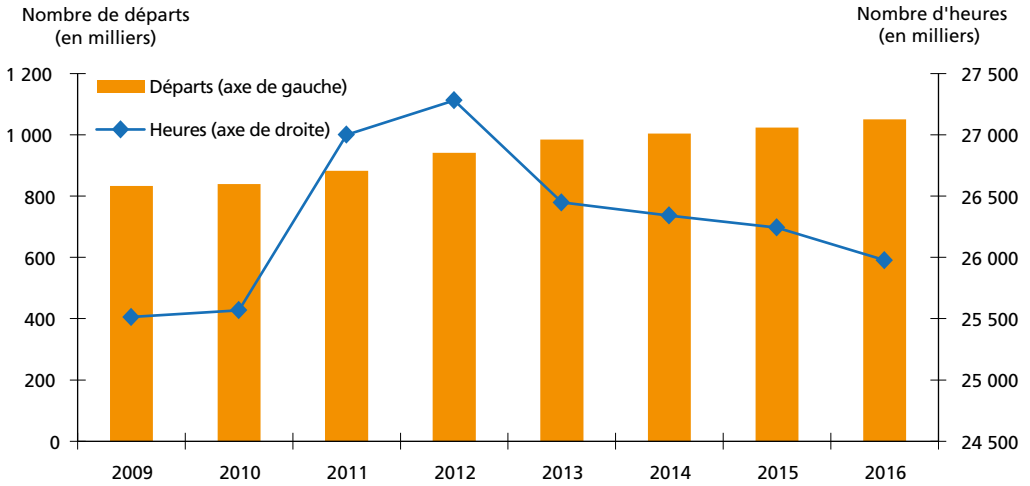
Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2016 [en %]



Source : Rapport d'activité 2016 de l'ANFH.

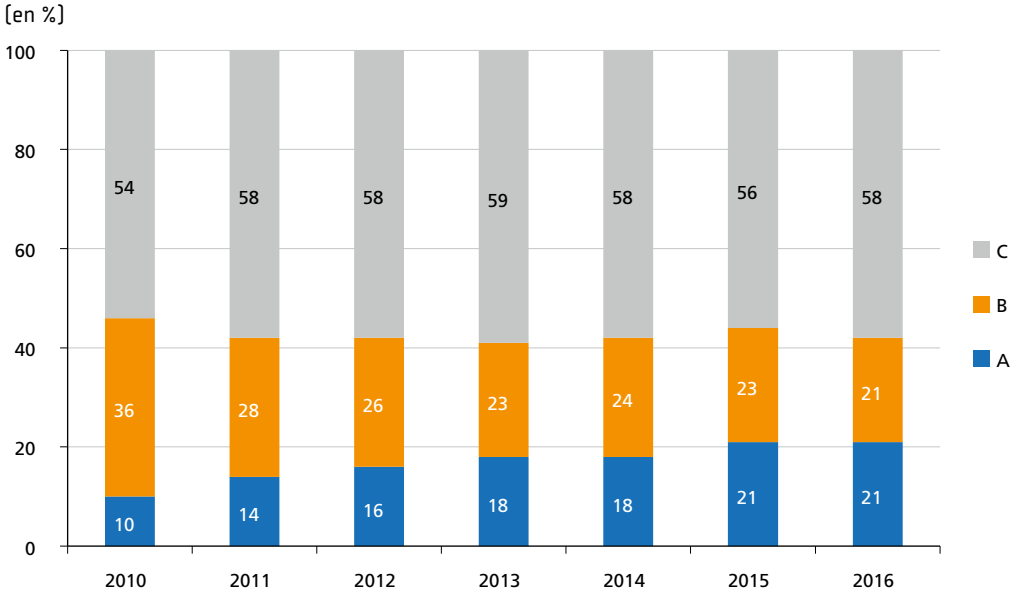
(*) Essentiellement des contrats aidés.

Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs et d'heures en formation 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 (BC) accordés par catégorie hiérarchique [en %]



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

Figure 7.3-5 : Évolution du nombre de dossiers de congés et de départs en formation financés

	2013	2014	2015	2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Nombre de dossiers CFP - VAE - BC					
Congé de formation professionnelle (CFP)	3 436	3 280	3 271	3 412	4,3
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	1 341	1 320	1 121	1 222	9,0
Bilan de compétences (BC)	2 924	3 458	3 799	4 476	17,8
Nombre d'études promotionnelles (FMPE)	18 482	18 202	17 437	17 344	-0,5
Nombre de départs en développement professionnel continu médical (DPCM)	18 623	29 172	35 000	40 700	16,3

Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

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

D'après l'enquête Emploi, la durée annuelle effective du travail (voir infra A – Organisation du temps de travail) des agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet (79,5 % des agents) est de 1 650 heures en 2017, soit une durée inférieure au secteur privé (1 721 heures) et supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Les agents de la FPE (hors enseignants) ont, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelles (1 749 heures) qu'hebdomadaires (41,4 heures) relativement aux deux autres versants (1 600 heures par an et 38,5 heures par semaine dans la FPT et 1 606 heures par an et 38,2 heures par semaine dans la FPH) et au secteur privé dans son ensemble (1 721 heures par an et 39,2 heures par semaine) [Figure 8.1-1]. Ces résultats excluent les enseignants dont le temps de travail est mal évalué à partir des enquêtes Emploi. Comme dans le secteur privé, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues (1 856 heures par an et 43,3 heures par semaine). Ces durées sont supérieures à celles des employés et ouvriers et des professions intermédiaires qui affichent des durées proches. Les femmes à temps complet travaillent en moyenne moins que les hommes à temps complet avec en moyenne 1 604 heures contre 1 708 heures par an, en partie du fait de différences de métiers, de positions dans l'échelle hiérarchique ou de secteurs d'activité.

Les salariés à temps partiel, soit 20,5 % des agents de la fonction publique (hors enseignants) et 18,4 % des salariés du secteur privé, ont logiquement des durées travaillées significativement plus faibles que celles des salariés à temps complet. Ainsi, les agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps partiel déclarent, en moyenne, en 2017 une durée annuelle effective de 1 054 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 26,1 heures, soit des durées supérieures aux salariés à temps partiel du secteur privé qui déclarent travailler, en moyenne, 980 heures par an et 22,4 heures par semaine. Comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignants), en 2017, 86,8 % des salariés à temps partiel sont des femmes, et 28,6 % des femmes sont à temps partiel. Les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées.

Une partie des salariés relèvent d'un forfait annuel en jours de travail à effectuer dans l'année, établi entre le salarié et l'employeur (voir infra A – Organisation du temps de travail). En 2017, dans la fonction publique

(hors enseignants), pour 7,8 % des agents le temps de travail se décompte sous la forme d'un forfait annuel en jours contre 11,5 % dans le secteur privé. Cette part s'élève à 10,2 % dans la FPE, 8,6 % dans la FPH et 5,7 % dans la FPT. Quels que soient le secteur et le versant, cette organisation du temps de travail est plus répandue parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures et concerne plus souvent les hommes (Figure 8.1-2).

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, au forfait ou non, sont soumis à des horaires de travail atypiques par opposition aux horaires standards (réguliers, en journée, du lundi au vendredi). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des soins et la sécurité des personnes. Ainsi, les agents de la FPE et de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques et à des contraintes horaires que l'ensemble des salariés. Les horaires variables et longs (travailler 40 heures ou plus, plus de 5 jours par semaine, travailler au-delà de l'horaire prévu, emporter du travail à la maison, avoir été joint par les collègues/supérieurs en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail) sont plus répandus dans la FPE (y compris enseignants). Les horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou plus) et décalés (samedi, dimanche, matin tôt, soir, nuit) sont plus développés dans la FPH (Figures 8.1-4 et 8.1-5). Les agents de la fonction publique hospitalière sont par ailleurs, plus souvent exposés aux contraintes de rythme de travail que ceux des autres versants et que les salariés du secteur privé : 42,5 % déclarent subir en 2016 au moins trois contraintes de rythme contre 37,4 % des salariés du privé, 25,4 % des agents de la FPT et 20,7 % des agents de la FPE (Figure 8.1-6).

Au titre des facteurs de baisse de la durée effective du travail figurent les heures non travaillées dans l'année pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité...

En 2017, les agents de la fonction publique (hors enseignants), qui occupent le même emploi depuis au moins un an, déclarent en moyenne avoir pris 35 jours de congés ordinaires (y compris jours de RTT), soit plus que dans le secteur privé où les salariés ont pris 27 jours en moyenne (Figure 8.3-1). Au sein de la fonction publique, le nombre de congés pris est le plus élevé dans la FPE avec 38 jours en moyenne. En effet, c'est dans ce versant que les agents sont le plus souvent soumis à des régimes horaires forfaitaires ou à des durées collectives hebdomadaires supérieures aux 35 heures, lesquels donnent lieu à

l'attribution de jours RTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours de RTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003. Le compte épargne-temps (CET) permet également aux agents d'accumuler des droits à congés en contrepartie des périodes de congés non prises. Fin 2015, 28,2 % des agents de la FPT détenaient un CET avec une moyenne de 15,4 jours et 5,7 jours accumulés par agent (Bilans sociaux). Cette part s'établissait à 31,4 % dans la FPE, fin 2009 (enquête annuelle CET de la DGAFP) et à 14,1 % dans la FPH, fin 2007 (Enquêtes ponctuelles FPH de la DGOS). Dans ces deux derniers versants, le nombre moyen de jours par CET s'élevait respectivement à 17,1 et 27,7 jours (Figure 8.2-1).

Le niveau des absences pour raison de santé diffère également selon le versant de la fonction publique. Les absences sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE et le secteur privé, quels que soient l'indicateur et la source retenus. Selon l'enquête Emploi 2017, 3,9 % des agents de la fonction publique (3,3 % de la FPE [hors enseignants], 4,7 % des agents de la FPT et de la FPH) ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (3,8 % dans le privé) (Figure 8.4-1). L'enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016 met également en évidence que plus d'un agent sur trois de la fonction publique – 34 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 37 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 38 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) – a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 30 % des salariés du secteur privé. Pour 52 % d'entre eux, il s'agit d'un arrêt d'une durée inférieure à 8 jours (49 % dans le privé). Dans la fonction publique (comme dans le privé), les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes. C'est également plus souvent le cas des fonctionnaires, des agents de catégorie C et des familles de métiers « Action sociale », « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien maintenance » (Figure 8.4-3).

Enfin, selon les résultats de l'enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », les agents des ministères (hors ministère des Affaires étrangères) se sont arrêtés en moyenne 12,3 jours pour raison de santé au cours de l'année 2012. Ce nombre s'élève à 24,2 jours dans la FPT et 22,7 jours dans la FPH en 2015 (bilans sociaux 2015). Quel que soit le versant, plus de la moitié des jours d'absences pour raison de santé le sont pour maladie ordinaire (Figure 8.4-2).

D'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, seule source permettant la comparaison des données sur les accidents du travail entre versants et avec le secteur privé, en 2016, 9,5 % des agents de la

fonction publique et 10,4 % des salariés du privé ont eu au moins un accident de service ou du travail au cours de l'année (Figure 8.5-1). Dans la fonction publique, 7,9 % des agents ont déclaré un accident de service, 1,1 % deux et 0,6 % trois accidents de service ou plus.

Cette enquête interroge plus largement les salariés sur leurs conditions de travail dans la continuité des enquêtes Conditions de travail menées depuis 1978 et, pour la première fois, sur les risques psychosociaux au travail.

D'après les résultats de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des pénibilités physiques. Ils déclarent plus souvent être exposés à au moins trois contraintes physiques intenses dans leur travail (56,1 %) que ceux de la FPE (19,2 %) et de la FPT (32,0 %) et que les salariés du secteur privé (34,4 %) (Figure 8.7-1). L'exécution de leur travail leur impose plus fréquemment de rester longtemps debout (69,2 % des agents de la FPH), dans une posture pénible ou fatigante (41,1 %), de porter ou déplacer des charges lourdes (62,4 %) ou d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (55,3 %). Enfin, plus de la moitié des agents de la FPH (52,6 %) déclarent être en contact avec des produits dangereux, d'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux (Figure 8.7-1), et 75,9 % être exposés à des agents chimiques ou biologiques, d'après l'enquête Sumer 2010 (Figure 8.7-2). Concernant les relations de travail, 62,8 % des agents de la fonction publique hospitalière en 2016 déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué », soit un peu moins que les salariés du secteur privé (67,4 %) (Figure 8.7-4). En revanche, ces derniers sont 78,2 % à être « aidés par leurs collègues en cas de travail délicat ou compliqué », contre 86,8 % dans la fonction publique et 94,8 % dans la FPH.

En 2016, 24,3 % des agents de la fonction publique déclarent avoir subi une « agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois » contre 12,0 % dans le secteur privé (Figure 8.7-6) ; c'est particulièrement le cas des agents de la FPH (33,4 %), plus souvent en contact direct avec le public (91,9 % d'entre eux) et plus souvent en contact avec des personnes en situation de détresse (88,1 %) ou dans des situations où ils sont amenés à devoir « calmer les gens » (86,4 %). En 2016, 27,0 % des agents de la fonction publique déclarent « devoir toujours ou souvent faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » (35,9 % des agents de la FPH), 28,6 % ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (32,0 % des agents de la FPH) et 8,3 % « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent » (Figure 8.7-7).

Dans un contexte de réorganisation territoriale, en 2016, 20,1 % des agents de la FPT et 19,1 % des agents de la FPH déclarent « craindre pour leur emploi pour l'année qui vient » et 25,4 % des agents de la FPT et 33,2 % des agents de la FPH « craindre d'être muté à un autre poste de travail contre [leur] volonté ». En 2016, une part non négligeable d'agents publics signale des changements dans leur environnement de travail. Notamment, 23,9 % des agents de la FPT et 28,4 % de ceux de la FPH ont vécu un changement dans l'organisation du travail au sein de leur établissement. Pour 34,1 % des agents de la fonction publique, les changements vécus sont plutôt négatifs.

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 du temps de travail est réalisé en référence à la durée annuelle du travail effectif, fixée à 1 607 heures, depuis 2005, sauf sujétion particulière (travail de nuit, repos variable, servitudes...). Elle est définie comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » (Code du travail, article L.3121-1).

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.

En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail (Figures 8.1-1 et 8.1-2). Deux indicateurs sont publiés : la **durée annuelle effective** et la **durée habituelle hebdomadaire**, dont les concepts diffèrent. La **durée annuelle effective** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage

partiel, formation, grève. Elle est calculée en faisant la moyenne sur l'ensemble des semaines de l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence. La **durée habituelle hebdomadaire** ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Celle-ci s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Outre la durée du travail, l'organisation du temps de travail est également appréhendée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee) permet d'étudier les différents types d'horaires – **standards** (réguliers, en journée, du lundi au vendredi) ou à l'inverse **atypiques** – ainsi que les contraintes horaires auxquelles peuvent être soumis les agents de la fonction publique et les salariés du privé (Figures 8.1-4 à 8.1-6).

B- Le compte épargne-temps

Dans la 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 connu 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.

Dans la 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.

Dans la fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, des 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.

Les résultats publiés dans la figure 8.2-1 sont issus de sources diverses selon le versant et portent sur des périodes différentes. Les données de la FPT proviennent ainsi du bilan social 2015 tandis que celles des deux autres versants sont issues d'enquêtes administratives plus anciennes – l'enquête annuelle CET 2009 (DGAFP) dans la FPE et les enquêtes ponctuelles FPH (DGOS). Dans ce dernier versant, une partie des informations présentées dans la figure est disponible pour 2015 à partir du bilan social de cette année. Les dernières modifications des indicateurs sur les CET, et plus généralement sur le temps de travail, dans les bilans sociaux de la FPE (arrêté du 22 décembre 2017)¹, devraient également permettre d'actualiser les données dans les années à venir.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail

Les données sur les **congés annuels** (Figure 8.3-1) sont issues de l'enquête Emploi de l'Insee et sont calculées en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'établissement est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi). Depuis cette édition du rapport annuel, les enseignants sont exclus du champ de calcul. En effet, la question posée dans l'enquête Emploi : « À combien de congés annuels avez-vous droit, y compris RTT et congés d'ancienneté ? » peut être ambiguë pour les enseignants. Ces derniers déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles du fait d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant la période de vacances des classes (mois d'été) comme des congés.

Des données sur les **autres causes d'absences au travail** peuvent être obtenues à partir des enquêtes DGAFP auprès des directions de personnels des ministères (Figure 8.3-2). Toutefois, l'indicateur utilisé 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.

Enfin, les résultats sur les congés parentaux présentés dans les Figures 8.3-3 à 8.3-6 sont issus de l'enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire-TEMS (DGAFP) pour la FPE et des bilans sociaux pour la FPT.

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 des absences 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 (Figure 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.

Dans la fonction publique de l'État, l'indicateur présenté est le nombre moyen de jours d'arrêt pour motifs médicaux par agent 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.

¹ En réponse à la recommandation 33 « définir un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail dans le cadre d'un groupe de travail associant l'Insee, la Dares, la DGAFP, la DGCL et la DGOS » du rapport Laurent (2016).

Dans la fonction publique hospitalière, au-delà du nombre moyen de journées d'absence par agent (présenté dans la Figure 8.4-7), est calculé par la DGOS un taux d'absence pour raison de santé construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absence, hors formation/nombre d'ETP moyen travaillé de l'année x 365.

Par ailleurs, les enquêtes Emploi (Insee) et Conditions de travail – Risques psychosociaux (Dares, DGAFP, Drees, Insee) présentent 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. Elles permettent une comparaison entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé. Toutefois, ces deux enquêtes ne mesurent pas les mêmes indicateurs. L'enquête Emploi, 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 mais elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulés sur l'année car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux permet de calculer la part des agents ayant eu un arrêt maladie ainsi que la durée d'absence cumulée au cours de l'année.

À noter que ces enquêtes fournissent une mesure, à partir du point de vue des salariés, et non celle, administrative, de l'employeur ou de l'Assurance maladie.

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 en 2015 sont présentés dans les Figures 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) (Figure 8.5-5).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt (Figures 8.5-7 à 8.5-9).

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus grâce à l'exploitation de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, et 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 les Figures 8.5-1, 8.5-6 et 8.5-10.

F – Les maladies professionnelles

Les résultats agrégés portant sur les maladies professionnelles reconnues en 2016, issus du bilan « Hygiène et sécurité » pour la FPE, sont présentés dans la Figure 8.6-1. 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 Figures 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 Sumer 2009-2010 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee) pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique (FT 8.7).

Pour en savoir plus

- « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2018.
- « La santé et sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin 2018.
- « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.
- « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août 2017.
- « La durée du travail, principaux indicateurs : En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats* n° 80, décembre 2016.

- « Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique », Philippe Laurent, mai 2016, sur le site de La Documentation française.
- « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, DGAFP, mai 2016.
- « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, DGAFP, décembre 2015.
- « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information* 13.12, Depp, juillet 2013.
- « Temps de travail des enseignants du second degré public : pour une heure de cours, une heure de travail en dehors », *Note d'information* 13.13, Depp, juillet 2013.

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 Études & 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 : Durées et nombre de jours travaillés en 2017 (hors enseignants)

	Durée annuelle effective (en heures)			Durée habituelle hebdomadaire (en heures)			Part des agents/salariés à temps partiel (en %)
	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	
Fonction publique (hors enseignants⁽¹⁾)	1 650	1 054	1 527	39,3	26,1	36,7	20,5
FPE	1 749	1 004	1 637	41,4	26,5	39,2	15,1
FPT	1 600	1 012	1 457	38,5	24,8	35,2	24,2
FPH	1 606	1 183	1 519	38,2	28,3	36,2	20,5
<i>[Enseignants⁽¹⁾]</i>							
Sexe							
Femme	1 604	1 063	1 449	38,8	26,5	35,3	28,6
Homme	1 708	990	1 656	40,1	23,3	38,9	7,2
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 856	1 111	1 757	43,3	26,6	41,1	13,2
Professions intermédiaires	1 598	1 052	1 474	38,3	26,2	35,6	22,7
Employés et ouvriers	1 613	1 043	1 492	38,7	25,9	36,0	21,3
Statut							
Fonctionnaires	1 621	1 149	1 546	39,1	28,6	37,4	15,9
Contractuels	1 676	921	1 425	39,0	22,6	33,7	33,2
Autres statuts ⁽²⁾	2 161	1 211	1 992	48,6	26,5	44,6	17,8
Famille de métiers⁽³⁾							
Action sociale	1 574	1 146	1 468	38,3	28,2	35,8	24,7
Administration	1 633	1 126	1 546	38,9	27,7	37,0	17,2
Bâtiment, travaux publics	1 566	1 132	1 527	36,8	24,8	35,8	8,9
Entretien et maintenance	1 514	995	1 363	36,9	24,7	33,4	29,1
Espaces verts, paysages	1 603	821	1 544	37,0	26,0	36,2	7,5
Finances publiques	1 633	1 260	1 582	38,7	33,0	37,9	13,9
Éducation, formation et recherche (hors enseignants)	1 681	790	1 424	41,2	22,1	35,9	28,8
Justice	2 119	726	2 051	49,0	25,6	47,8	4,9
Sécurité et défense	1 883	824	1 849	43,9	21,5	43,3	3,2
Services à la personne	1 843	1 069	1 662	43,4	26,4	39,5	23,3
Soins	1 629	1 170	1 519	38,7	28,3	36,2	23,9
Sport et loisirs, animation, culture	1 455	915	1 241	35,8	21,0	30,0	39,6
Technique, informatique, transports	1 624	1 080	1 568	38,6	27,7	37,5	10,4
Secteur privé⁽⁴⁾	1 721	980	1 585	39,2	22,4	36,2	18,4
De 1 à 9 salariés	1 718	984	1 551	38,4	22,1	34,8	22,8
De 10 à 49 salariés	1 715	1 051	1 602	38,9	23,9	36,4	17,0
De 50 à 500 salariés	1 700	1 082	1 620	39,1	25,1	37,3	13,0
500 salariés ou plus	1 725	1 103	1 665	40,1	26,9	38,8	9,7

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La **durée annuelle effective** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La **durée habituelle hebdomadaire** ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Lecture : Dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps plein est de 1 650 heures et celle des agents à temps partiel est de 1 054 heures en 2017.

(1) Le temps de travail des enseignants est sous-évalué dans l'enquête Emploi, la durée déclarée par cette population ne tenant pas toujours compte de l'ensemble des heures effectuées en dehors de la salle de classe. D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee - qui contient un questionnaire spécifiquement adapté à cette population - la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux exercer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 12.12 et 13.12 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie «Autres statuts» comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir «La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique», Documents et méthodes n° 16, 2015.

(4) Y compris les salariés dont on ne connaît pas la taille de l'entreprise.

Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 (hors enseignants) [en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Privé
Ensemble	10,2	5,7	8,6	7,8	11,5
Sexe					
Femmes	8,6	5,4	7,9	6,9	9,1
Hommes	11,6	6,1	10,9	9,2	13,4
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,7	12,3	26,0	17,2	41,7
Professions intermédiaires	7,7	6,2	7,8	7,2	8,4
Employés et ouvriers	7,9	4,5	5,0	5,3	3,5

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : 11,6 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2017.

Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003 [en %]

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	8,7	26,4	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	6,1	11,3	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	14,1	28,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	5,8	25,1	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	3,3	12,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,5	0,9	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,3	2,9	2,7
<i>dont Police nationale</i>	<i>92,3</i>	<i>9,2</i>	<i>0,3</i>	<i>1,8</i>	<i>2,0</i>	<i>2,0</i>
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	42,5	100,0	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	16,4	15,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	<i>93,5</i>	-	-	<i>93,6</i>	<i>93,4</i>	<i>93,5</i>
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	4,7	27,4	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	13,8	28,6	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	4,2	8,7	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	6,0	10,0	8,2

Source : Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.

Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Avoir les mêmes horaires tous les jours	66,0	81,1	50,0	68,0	65,6	66,1
Avoir des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) ⁽¹⁾	2,3	3,2	20,9	6,5	8,1	7,8
Avoir des horaires variables d'un jour à l'autre	31,7	15,7	29,1	25,5	26,3	26,1
Travailler le samedi (même occasionnellement) ⁽²⁾	40,5	39,1	71,0	46,4	47,9	47,5
Travailler le dimanche (même occasionnellement) ⁽²⁾	29,9	27,7	66,0	36,7	25,1	27,9
Travailler le matin (entre 5 h et 7 h, même occasionnellement)	19,4	22,9	54,6	28,0	28,4	28,3
Travailler le soir (entre 20 h et minuit, même occasionnellement)	35,7	24,4	56,6	36,1	31,2	32,4
Travailler la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement)	12,2	11,3	35,3	16,8	14,3	14,9

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 29,9 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(2) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,0	17,4	21,8	27,3	30,7	29,9
Travailler plus de 5 jours par semaine	9,6	5,2	3,9	6,8	8,6	8,2
Faire des heures supplémentaires tous les jours ou souvent	38,7	19,1	35,7	31,2	27,9	28,6
dont : aucune ne fait l'objet d'une compensation	80,6	53,7	49,0	67,2	53,6	57,1
Emporter du travail à la maison	44,5	7,9	6,9	23,7	8,4	12,0
Avoir été joints plus de 20 fois par les collègues et/ou supérieurs ou par des personnes extérieures en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail au cours des 12 derniers mois	19,6	8,9	8,1	13,4	11,7	12,1
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine	11,4	6,3	23,8	12,2	15,9	15,0
Être obligé de dormir hors de chez soi au moins une fois par semaine	4,7	1,3	4,2	3,4	3,7	3,6
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine suivante	5,0	4,5	2,8	4,3	10,4	8,9
Être soumis à un contrôle horaire	47,9	41,8	47,9	45,7	46,6	46,4
Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues en cas d'imprévu	36,1	21,1	14,6	26,3	21,1	22,4
Ne pas pouvoir s'absenter même quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	13,3	9,5	23,9	14,2	11,6	12,2

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 38 % des agents de la FPE travaillent 40 heures ou plus par semaine.

Figure 8.1-6 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme⁽¹⁾	20,7	25,4	42,5	26,9	37,4	34,9
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	1,8	3,1	4,1	2,7	8,9	7,5
la cadence automatique d'une machine	1,4	3,4	2,9	2,4	8,6	7,1
d'autres contraintes techniques	9,3	11,9	16,6	11,7	18,8	17,1
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	21,2	26,3	41,9	27,3	29,2	28,8
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	30,2	35,8	49,3	36,2	51,4	47,8
dont : en une heure	17,0	19,4	34,2	21,5	30,7	28,5
une demande extérieure	65,9	59,1	78,6	66,2	70,2	69,2
dont : obligeant une réponse immédiate	51,1	48,2	72,1	54,5	58,2	57,3
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	23,7	24,8	33,9	26,2	32,0	30,6
un contrôle ou suivi automatisé	33,3	24,1	41,6	31,8	36,2	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	44,7	30,4	43,7	39,4	27,6	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	40,0	32,0	59,2	41,2	46,0	44,9
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,3	65,0	78,6	66,7	64,6	65,1

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 1 h au plus ou 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25,4 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de 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 31/12/2015	Tous agents 31/12/2013	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007 ⁽¹⁾
Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	28,2	23,2 ⁽²⁾	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	15,4 ⁽³⁾	16,3	27,7
Nombre de CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	468 555 ⁽⁴⁾	380 909	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	7 230 228	6 201 435	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	193 328	191 398	925 671
Nombre de jours versés au RAFP ⁽⁵⁾	166 738		11 379	8 719	

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) On ne dispose pas de données plus récentes à partir des enquêtes ponctuelles de la DGOS. Le bilan social de la FPH indique, cependant, un nombre de CET stockés qui s'élève à 3 141 590 jours au 31 décembre 2015, soit une moyenne de 5,7 jours par agent (26 jours pour le personnel médical et 4 jours pour le personnel non médical).

(2) Ce résultat et ceux des années antérieures publiés dans les éditions précédentes du rapport annuel correspondent au nombre de CET pour cent agents et non pas à la part d'agent ayant un CET. La refonte du questionnaire des bilans sociaux de la FPT portant sur l'année 2015 permet désormais de calculer cette part.

(3) Le questionnaire 2015 des bilans sociaux de la FPT ne permet plus de calculer le nombre de jours par CET. Ce résultat correspond au nombre de jours de CET par agent. Il diffère peu du nombre de jours par CET puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(4) Ce résultat correspond au nombre d'agents ayant un CET au 31/12 et non plus au nombre de CET ouverts au 31/12 comme renseigné jusqu'en 2013. Ces deux indicateurs diffèrent peu puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(5) RAFP : Régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

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 n° 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 n° 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 n° 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, DGAFF, traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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.


Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT⁽¹⁾ pris par type d'employeur en 2017

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique (hors enseignants ⁽²⁾)	35	7,1
FPE ⁽³⁾	38	7,6
FPT	36	7,1
FPH	32	6,4
Privé	27	5,3
De 1 à 9 salariés	23	4,7
10 à 49 salariés	26	5,2
50 à 499 salariés	28	5,6
500 salariés ou plus	32	6,4

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Lecture : En 2017, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 35 jours ouvrés de congé (RTT compris), correspondant à 7,1 semaines de congé (RTT compris).

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence.

Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés.

L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines de référence que comporte l'année 2017, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(2) Bénéficiant d'un régime de congé particulier, les enseignants sont exclus de cette figure.

(3) 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>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
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 des personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾	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, des statistiques et des systèmes d'information.

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 nationale 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**

	2015 ⁽¹⁾	2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	17	17	0,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	54	39	-27,8
Culture et Communication	44	44	0,0
Défense	nd	85	-
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽²⁾	85	71	-16,5
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	202	234	15,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 933	4 579	-7,2
Intérieur et Outre-mer	392	289	-26,3
Justice	268	253	-5,6
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	4	3	-25,0
Ministères sociaux	39	39	0,0
Ensemble	6038⁽⁵⁾	5 568	-7,8
Part des agents en congé parental	0,5%	0,4%	

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2016, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,4 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

(2) Y compris la DGAC.

(3) Y compris Caisse des dépôts.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

(5) Hors ministère de la Défense, ce montant est donc sous estimé d'environ 1,6 %.

 **Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre**
[en %]

	2015(1)	2016
Sexe		
Femme	94,5	94,6
Homme	5,5	5,4
Ensemble	100,0	100,0
Âge		
Moins de 30 ans	8,9	9,9
30 à 39 ans	73,2	72,1
40 à 49 ans	17,4	17,5
50 ans et plus	0,5	0,4
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique		
A+	0,9	1,1
A	78,8	79,6
B	9,3	8,7
C	11,0	10,5
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

Lecture : 94,6 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2016 sont des femmes et 72,1 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

 **Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée⁽¹⁾ au 31 décembre**
[en %]

	2015 ⁽²⁾	2016
Moins d'un an	67,9	74,3
De 1 à 5 ans	30,5	24,4
De 5 à 10 ans	1,4	1,1
Plus de 10 ans	0,2	0,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

(1) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents en congé parental selon la durée au 31 décembre est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

(2) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Lecture : 74,3 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 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

	Année	Total	Part des femmes (en %)
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et non-titulaires	2013	8 058	96,2
	2015	7 571	96,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données sont des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent être considérées comme exactes à l'unité près.

 **Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé [en %]**

	2016	2017
FPE	3,0	2,9
<i>Enseignants</i>	3,0	2,5
<i>Hors enseignants</i>	3,0	3,3
FPT	5,1	4,7
FPH	4,7	4,7
Ensemble de la fonction publique	4,0	3,9
Secteur privé	3,8	3,8
Ensemble	3,8	3,8

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2017, 3,9 % des agents de la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé.

Note : Le champ d'étude ayant été élargi à la France entière (hors Mayotte) dans cette édition du rapport annuel, les données 2016 peuvent avoir été légèrement modifiées.

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 (2015)	Fonction publique hospitalière (2015)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	24,2	personnel médical : 5,6 personnel non médical : 22,7
<i>dont : pour maladie ordinaire</i>	7,1	13,4	personnel médical : 3,8 personnel non médical : 13,5

Sources : FPE : enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FPT : bilans sociaux 2015, DGCL ; FPH : analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé en 2015, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : Agents civils des ministères ; FPT : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents ; FPH : Agents de 301 établissements publics de santé répondants.

(1) Hors ministère des Affaires étrangères.

Figure 8.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016

		Part des agents		Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie selon la durée cumulée d'absence dans l'année			
		Ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	32	4	55	20	5	20
	Femmes	38	5	51	17	8	24
Âge	-30	30	4	64	15	4	18
	30-49	38	5	55	16	8	21
	50 et +	36	4	43	22	6	29
Statut	Fonctionnaires (yc stagiaires)	39	5	51	19	7	24
	Contractuels et autres statuts	27	3	59	14	6	21
Catégorie hiérarchique	A	31	4	62	16	5	17
	B	34	3	52	19	8	22
	C	40	5	48	19	7	27
Quotité de travail	Temps plein	37	4	53	18	6	23
	Temps partiel	30	4	52	16	7	25
Versant	FPE	34	4	58	17	6	18
	FPT	37	5	50	20	7	23
	FPH	38	4	47	15	6	31
Famille de métiers	Action sociale	41	2	58	13	9	20
	Administration	39	3	54	18	7	22
	Bâtiment, travaux publics	41	2	67	16	2	15
	Entretien et maintenance	39	5	42	20	9	30
	Espaces verts, paysages	32	9	36	17	1	45
	Finances publiques	35	6	57	23	4	15
	Éducation, formation et recherche	32	5	65	16	6	13
	Sécurité et Défense	33	3	49	14	5	32
	Services à la personne, restauration	30	4	38	18	9	34
	Soins	37	4	44	18	7	30
	Sport et loisirs, animation, culture	31	6	66	17	3	13
Technique, informatique, transports	38	6	57	24	5	14	
Ensemble de la Fonction publique		36	4	53	18	7	23
Privé		30	3	50	19	8	23

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique et salariés du privé.

Lecture : En 2016, 36 % des agents de la fonction publique ont eu au moins un arrêt maladie. 53 % se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé 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
Écologie	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⁾
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	<i>13,5⁽²⁾</i>	<i>0,5</i>	<i>7,2</i>	<i>7,8</i>	<i>4,3⁽²⁾</i>	<i>1,4⁽²⁾</i>	<i>0,1</i>	<i>1,5⁽²⁾</i>

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

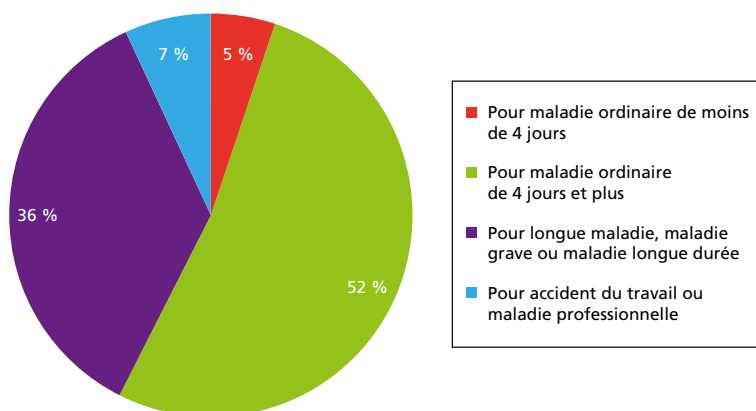
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

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.

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 : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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, des statistiques et des systèmes d'information.

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

	2011	2013	2015
Maladie ordinaire	12,0	11,9	13,4
Longue maladie	6,8	7,2	7,4
Accident du travail et du trajet	2,3	2,6	2,5
Maladie professionnelle	0,7	0,8	0,9
Total absence pour raison de santé	21,8	22,5	24,2

Source : DGCL, Bilans sociaux 2011, 2013 et 2015.

Champ : Fonctionnaires et contractuels 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 2015

	Personnel médical	Personnel non médical
Maladie ordinaire	3,8	13,5
Longue maladie, maladie de longue durée	1,5	5,7
Accident du travail	0,2	2,2
Accident du trajet	0,1	0,2
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1
Maladie professionnelle	0,0	1,0
Total absence pour raison de santé	5,6	22,7

Source : ATIH - DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015, indicateur 6.2.

Champ : Agents travaillant dans 301 établissements publics de santé répondants.

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 2016

[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	7,8	6,6	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	9,7	8,3	0,9	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	9,8	1,9	1,1
Ensemble de la fonction publique	9,5	7,9	1,1	0,6
Secteur privé	10,4	8,0	1,4	1,0

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 9,7 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 8,3 % ont déclaré un accident, 0,9 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

Note : Accidents du travail déclarés, hors accidents de trajet, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés	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 Développement international ⁽¹⁾	100%	56	34%	66%	58%	43%	42%	57%	88%	57%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	37%	208	47%	53%	nd		nd		nd		0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91%*	1 249	43%	57%	42%	44%	58%	56%	81%	84%	0%	0%
Conseil d'État	100%	42	29%	71%	33%	57%	67%	56%	88%	100%	0%	0%
Culture et Communication	63%	458	46%	54%	nd	nd	nd	nd	nd		0%	0%
DDI	100%	541	39%	61%	50%	44%	50%	56%	89%	89%	0%	0%
Défense ⁽²⁾	95%	1 336	60%	40%	41%	48%	59%	52%	87%	85%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	96%	1 070	77%	23%	nd		nd		nd		0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	75%	141	52%	48%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾	100%	11 145	22%	78%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76%	3 362	nd		52%		48%		85%		0%	
Intérieur - gendarmerie	100%	123	65%	35%	nd		nd		nd		0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%*	12 732	82%	18%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - secrétariat général	100%	149	42%	58%	24%	16%	76%	84%	88%	81%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	3 768	68%	32%	28%	34%	72%	66%	64%	78%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	68	60%	40%	nd		nd		nd		0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	96%*	483	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 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du secrétariat général du ministère de l'Intérieur, 149 accidents du travail ont été notifiés en 2016. Parmi ceux-ci, 58 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 16 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 84 % en ont fait l'objet (81 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et aucun n'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.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

 **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**

	2015		2016	
	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 Développement international ⁽¹⁾	100%	20	100%	19
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	56%*	152	37%	117
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87%*	581	91%*	590
Conseil d'État	90%	12	100%	20
Culture et Communication	*	177	63%	221
DDI	100%	234	100%	257
Défense ⁽²⁾		nd	95%	649
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	87%	577	96%	507
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	34	75%	45
Éducation nationale ⁽¹⁾		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	1 188	76%	1368
Intérieur - gendarmerie	100%	87	100%	100
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	4 015	100%*	5 088
Intérieur - secrétariat général	70%	213	100%	100
Justice ⁽¹⁾	85%	790	85%	1 806
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	40	100%	46
Ministères sociaux ⁽¹⁾	92%*	257		nd

Source : Volet AT/MP, Bilans 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 2015 et 2016. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
					Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	44	43%	57%	37%	32%	63%	68%	33%	71%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	37%	89	20%	80%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91%*	1 086	30%	70%	38%	35%	63%	65%	74%	77%	0%	0%
Conseil d'État	100%	55	13%	87%	29%	50%	71%	65%	60%	67%	0%	0%
Culture et Communication	63%	237	28%	72%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
DDI	100%	273	44%	56%	29%	36%	62%	64%	72%	76%	0%	0%
Défense ⁽²⁾	95%	413	51%	49%	42%	42%	58%	58%	81%	82%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	96%	248	40%	60%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	1%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	75%	55	56%	47%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾	100%	3 794	22%	78%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76%	1 405	nd	nd	52%	nd	48%	nd	85%	nd	0%	nd
Intérieur - gendarmerie	100%	19	53%	47%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%*	1 240	60%	40%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Intérieur - secrétariat général	100%	75	37%	63%	21%	28%	79%	72%	77%	88%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	692	30%	70%	35%	30%	65%	70%	95%	59%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	62	32%	68%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	96%*	317	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Volet AT/MP, 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 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du secrétariat général du ministère de l'Intérieur, 75 accidents du trajet ont été notifiés en 2016. Parmi ceux-ci, 63 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 28 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 72 % en ont fait l'objet (88 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et aucun n'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.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015

Filière	Nombre d'accidents de service pour 100 agents ⁽¹⁾	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents ⁽¹⁾
Administrative	2,0	0,9
Animation	7,2	1,0
Culturelle	1,6	0,6
Incendie et secours	15,4	0,4
Médico-sociale technique	6,9	1,0
Police municipale	10,9	1,0
Sociale	6,3	0,9
Sportive	5,8	0,9
Technique	8,7	0,7
Total	6,5	0,8

Source : DGCL, *synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015*.

Champ : Fonctionnaires et contractuels 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 2015.

(1) Données révisées par la DGCL.

Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2016

	Taux de sinistralité des accidents de service ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	4,1%	63,3%	40,5	0,4%	71,9%	33,8
Communauté urbaine, district	8,5%	76,8%	27,3	0,5%	50,0%	47,1
Commune	6,4%	65,4%	43,1	0,9%	70,7%	48,3
Centre d'action sociale	5,7%	64,8%	45,1	0,8%	67,1%	40,6
Département	3,9%	61,4%	39,6	0,8%	60,4%	43,3
Offices publics de l'habitat (OPH)	6,7%	66,5%	51,1	0,7%	69,5%	32,9
Région	3,1%	65,4%	41,2	0,5%	83,6%	86,8
Syndicat	5,2%	64,6%	51,5	0,8%	63,6%	67,4
Autre collectivité territoriale	5,3%	62,7%	43,8	0,9%	59,0%	43,9
Métropole	5,7%	71,5%	44,6	0,8%	69,0%	43,2
Ensemble	5,8%	65,1%	43,2	0,8%	68,8%	47,3

Sources : CNRACL, *Fonds national de prévention, Banque nationale de données*.

Champ : Échantillon de 670 243 agents, représentant 46 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Notes : En 2016, 38 898 accidents de service et 5 624 accidents du trajet d'agents de la FPT ont été recensés dans la BND ; Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2015

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	22 830
ETP de l'échantillon	549 875
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,2

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Agents travaillant dans 489 établissements publics de santé répondants.

Lecture : Sur un échantillon de 489 établissements composés de 549 875 ETP au total, 22 830 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,2 accidents du travail pour 100 ETP.

Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	78,4%
Effort lié à la manutention de malades	74,8%
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	28,2%

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Aide-soignant(e)	96,6%
Infirmier(e) en soins généraux	89,2%
Agent de bio-nettoyage	74,0%

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2016

	Taux de sinistralité des accidents de service ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	10,6%	35,8%	45,7	1,0%	57,5%	68,7
Centres de soins avec/sans hébergement	7,9%	54,9%	32,5	0,5%	85,7%	29,8
Centres d'hébergement pour personnes âgées	9,7%	56,4%	55,4	0,6%	66,5%	53,3
Centres hospitaliers généraux	8,0%	41,6%	52,3	0,8%	64,5%	57,3
Centres hospitaliers régionaux	6,2%	39,8%	45,8	0,9%	57,2%	36,9
Centres hospitaliers spécialisés	8,3%	57,4%	46,7	0,7%	61,2%	35,5
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	9,7%	59,8%	56,4	0,9%	62,0%	49,5
Hôpitaux locaux	8,0%	52,2%	54,4	0,6%	61,8%	38,2
Ensemble	7,9%	45,2%	51,3	0,8%	62,0%	49,6

Sources : CNRACL, *Fonds national de prévention*, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 294 419 agents, représentant 31 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Notes : En 2016, 23 115 accidents de service et 2 226 accidents du trajet d'agents de la FPH ont été recensés dans la BND ; le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année au nombre des effectifs couverts par la Banque nationale des données.

 **Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2015 et 2016 selon les ministères**

	2015		2016	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et Développement international	100%	4	100%	3
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	56%*	8	37%	5
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87%*	35	91%*	20
Conseil d'État	100%	0	100%	0
Culture et Communication	*	18	63%	28
DDI	100%	41	100%	44
Défense ⁽¹⁾		nd	95%	158
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽²⁾	94%	39	97%	43
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - y.c. Aviation civile	100%	0	75%	2
Éducation nationale	100%	75	100%	110
Enseignement supérieur et Recherche	71%	89	76%	148
Intérieur - Gendarmerie	100%	0	100%	2
Intérieur - Police		nd		nd
Intérieur - secrétariat général	71%	18	100%	3
Justice	81%	19	79%	18
Services du Premier ministre	100%	4	100%	6
Ministères sociaux	92%*	12	96%*	26

Source : Volet ATIMP, Bilans 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 2015 et 2016. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors personnel militaire.

(2) DDI inclus, hors EPA.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2016

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	78	0,2%	69,2%	185,2
Communauté urbaine, district	11	0,4%	81,8%	135,4
Commune	1 929	0,5%	62,8%	-
Centre d'action sociale	324	0,7%	53,1%	148,7
Département	190	0,3%	68,9%	194,5
Offices publics de l'habitat (OPH)	96	0,4%	58,3%	153,9
Région	137	0,6%	63,5%	180,2
Syndicat	16	0,2%	81,3%	220,7
Autre collectivité territoriale	154	0,3%	56,5%	114,9
Métropole	69	0,4%	55,1%	156,5
Ensemble	3 004	0,4%	61,9%	164,2

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 670 243 agents, représentant 46 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2016

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité ⁽¹⁾	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	30	0,4%	76,7%	-
Centre de soins avec/sans hébergement	4	0,3%	50,0%	274,0
Centre d'hébergement pour personnes âgées	355	1,1%	72,4%	154,1
Centres hospitaliers généraux	1 080	0,8%	65,6%	152,7
Centres hospitaliers régionaux	252	0,3%	52,4%	134,4
Centres hospitaliers spécialisés	70	0,5%	77,1%	176,0
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	29	0,3%	75,9%	118,0
Hôpitaux locaux	193	1,0%	61,7%	169,7
Ensemble	2 013	0,7%	65,4%	153,2

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 294 419 agents, représentant 31 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

8.7-1 Part des agents ou salariés exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Avoir au moins trois contraintes physiques intenses ⁽¹⁾	19,2	32,0	56,1	31,5	34,4	33,7
Rester longtemps debout	49,3	49,0	69,2	53,4	48,7	49,8
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante	25,5	33,4	41,1	31,6	35,3	34,4
Porter ou déplacer des charges lourdes	22,3	38,9	62,4	36,6	40,6	39,7
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	21,3	35,1	55,3	33,3	37,5	36,5
Être exposé à un bruit intense	12,5	15,7	10,7	13,2	19,7	18,2
Respirer des fumées ou des poussières	17,0	28,0	16,5	20,8	33,1	30,2
Être en contact avec des produits dangereux	18,2	29,0	52,6	29,2	28,6	28,8

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 62,4 % 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 ou fatigante, 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 femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.7-2 : Part des agents ou salariés 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 10h 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, des statistiques et des systèmes d'information.

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 femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.7-3 : Part des agents ou salariés 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	15,3	17,2	20,2	17,0	14,7	15,2
Un changement dans les techniques utilisées	11,3	11,1	14,0	11,8	13,5	13,1
Une restructuration ou un déménagement de l'établissement, l'entreprise ou l'administration	10,9	13,3	16,3	12,9	12,2	12,3
Un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement	20,2	23,9	28,4	23,3	19,9	20,7
Un plan de licenciement dans l'établissement	1,7	1,2	4,0	2,0	4,2	3,7
Un rachat ou un changement dans l'équipe de direction	12,7	13,5	17,1	13,9	13,7	13,8
Ces changements sont plutôt négatifs	35,8	30,8	35,8	34,1	29,7	30,9
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	15,8	16,6	25,0	18,0	18,3	18,2
Craindre pour son emploi pour l'année qui vient	16,0	20,1	19,1	18,1	26,2	24,3
Craindre d'être muté à un autre poste de travail contre sa volonté	22,2	25,4	33,2	25,6	16,5	18,6

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 20,2 % des agents de la FPE ont vécu un changement de l'organisation du travail au sein de leur établissement au cours de l'année.

Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidés par :						
les supérieurs hiérarchiques	59,2	68,1	62,8	63,1	67,4	66,3
les collègues	87,3	81,5	94,8	86,8	78,2	80,2
Au vu des efforts, ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite son travail	26,3	23,1	25,9	25,1	23,4	23,8
Le supérieur hiérarchique n'est pas équitable dans la répartition des tâches	23,5	29,9	32,7	27,7	27,3	27,4
Avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou supérieurs au cours des 12 derniers mois	11,1	11,4	16,1	12,2	10,6	11,0

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 63,1 % 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 2016

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés	85,6	80,3	77,4	82,0	76,0	77,4
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis	73,0	65,3	62,6	68,1	67,9	67,9
Pouvoir faire varier les délais fixés	35,7	32,7	32,9	34,1	39,5	38,2
Apprendre des choses nouvelles	88,2	81,5	89,3	86,1	78,0	79,9
Avoir la possibilité de faire des choses qui plaisent	68,7	54,6	63,9	62,7	49,0	55,7

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 77,4 % des agents de la FPH déclarent choisir eux-même la façon d'atteindre les objectifs fixés.

Figure 8.7-6 : Part des agents ou salariés exposés à des situations de tension, des comportements hostiles ou des agressions en 2016

[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Vivre des situations de tension dans les rapports avec le public	45,6	34,5	55,2	43,7	28,1	31,8
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	68,5	54,3	88,1	67,6	39,7	46,3
Devoir calmer des gens	73,2	60,0	86,4	71,3	49,2	54,4
Vivre au moins un comportement hostile ⁽¹⁾	29,2	28,7	34,7	30,2	29,4	29,6
Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois	24,5	18,7	33,4	24,3	12,0	15,0
Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	2,9	1,6	7,2	3,3	1,1	1,6
Être en contact direct avec le public	84,6	83,6	91,9	85,7	69,1	73,1

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 60,0 % des agents de la FPT disent devoir calmer des gens dans leur travail.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

(1) Vivre au travail au moins une des situations difficiles suivantes au cours des douze derniers mois : une ou plusieurs personnes vous ignore, vous empêche de vous exprimer, vous ridiculise en public, critique injustement votre travail, vous charge de tâches inutiles ou dégradantes, sabote votre travail ou vous empêche de travailler correctement, laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé, vous dit des choses obscènes ou dégradantes, vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante, vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous.

Figure 8.7-7 : Part des agents ou salariés exposés aux conflits de valeur en 2016
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin	27,8	20,7	35,9	27,0	25,6	26,0
Devoir faire des choses que l'on désapprouve	7,3	8,5	9,9	8,3	10,5	10,0
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait	29,5	25,4	32,0	28,6	26,9	27,3

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 10,0 % 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, de l'État, territoriale et hospitalière, ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et autres organismes accueillant des fonctionnaires de l'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 fonction publique de l'État (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 (FPT)**, 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 (respectivement 28,8 % et 26,6 % pour la CFDT et 14,7 % et 23,5 % pour la CGT) 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 (CSFPE), le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) ainsi que le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) – 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 contractuels. 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 représentant 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 (Direction départementale interministérielle - 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 sanitaires et 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 paritaires (CAP), pour les fonctionnaires, et consultatives paritaires (CCP), pour les agents contractuels, 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.

Les CAP sont constituées par corps de fonctionnaire dans la fonction publique de l'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 deux tiers 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 2017, la commission de recours du CSFPE a examiné 46 dossiers au fond, alors que 10 requêtes déposées devant elle ont fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

L'administration a prononcé 3 277 sanctions disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires de l'État. Chez les fonctionnaires, les sanctions du premier groupe (avertissement et blâme) qui, comme la première sanction du 2^e groupe (radiation du tableau d'avancement) ne peuvent pas faire l'objet d'un recours

devant la commission, représentent 80 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de quinze jours maximum et le déplacement d'office, autres sanctions du 2^e groupe, représentent 9 % des sanctions. Les sanctions du 3^e 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 6 % des sanctions. Enfin, les sanctions du 4^e groupe, qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 5 % des sanctions.

En 2017, le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 69 % des sanctions prises en compte, une proportion moindre que l'année précédente.

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. En revanche, la collecte d'informations concernant les sanctions disciplinaires a été introduite dans l'arrêté du 28 août 2017 relatif à la liste des indicateurs contenu dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ce qui permettra à terme de produire un bilan des sanctions dans la FPT.

C - Les grèves

Dans la fonction publique de l'État, l'année 2017 a connu une diminution de 32,8 % du nombre de

journées perdues pour fait de grève par rapport à 2016 : 439 821 journées ont été comptabilisées, alors que 654 081 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics). En raison de leur effectif, 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.

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.

Dans la fonction publique hospitalière, les données relatives aux grèves sont issues du bilan social 2008 dont le rapport est basé sur l'analyse d'un échantillon d'une centaine de bilans sociaux d'établissements de santé. Il s'agit donc d'une exploitation partielle d'informations relatives à 2008, qui donne lieu à un redressement national calculé à partir de la représentativité de l'échantillon. Concernant les jours de grève, ce redressement est adapté pour les mouvements nationaux mais ne peut prendre en compte l'impact des conflits locaux. En 2008, 135 741 journées ont été comptabilisées dans la fonction publique hospitalière, avec une précision à 15 000 près.

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 annuel](#), ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique [Séries longues](#), pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

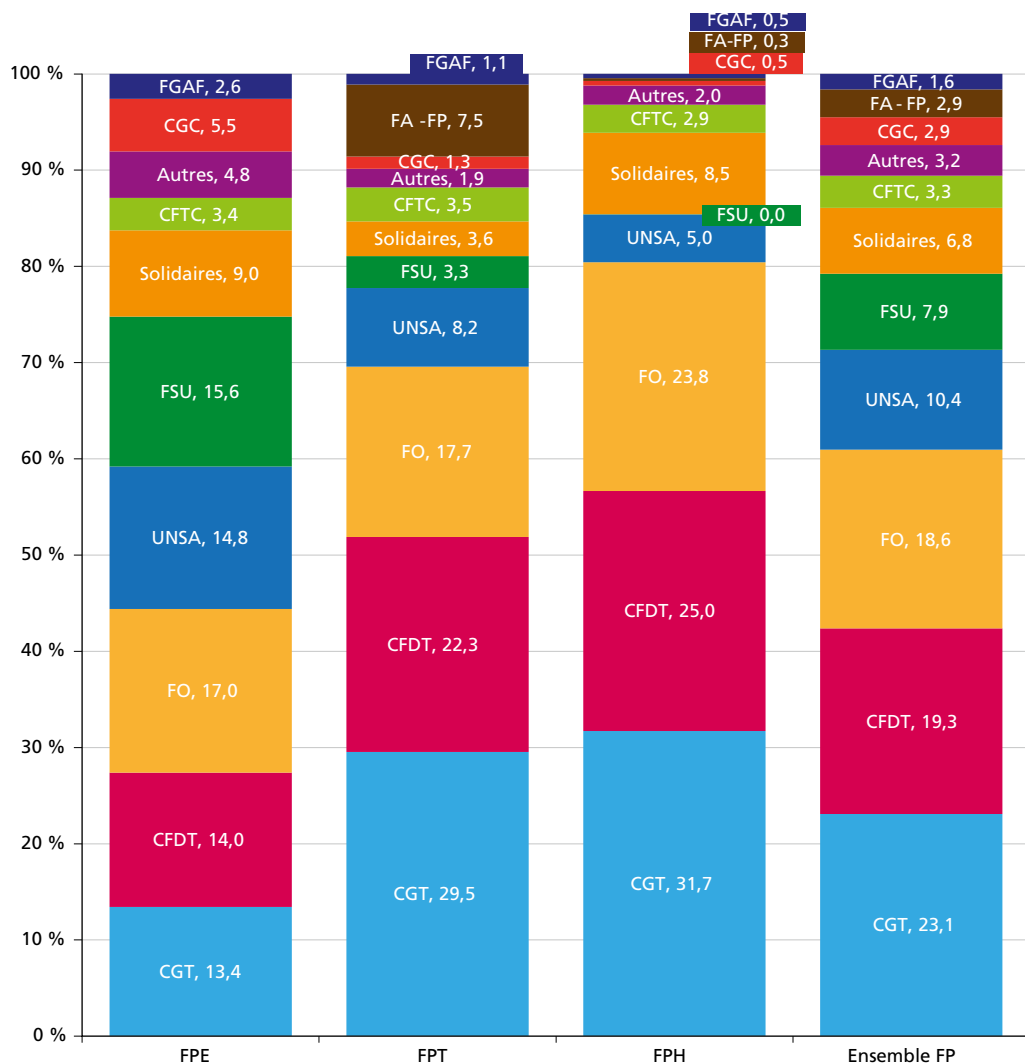
Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2014

Participation électorale	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Ensemble fonction Publique	
	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, des statistiques et des systèmes d'information.

* 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 [en %]



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

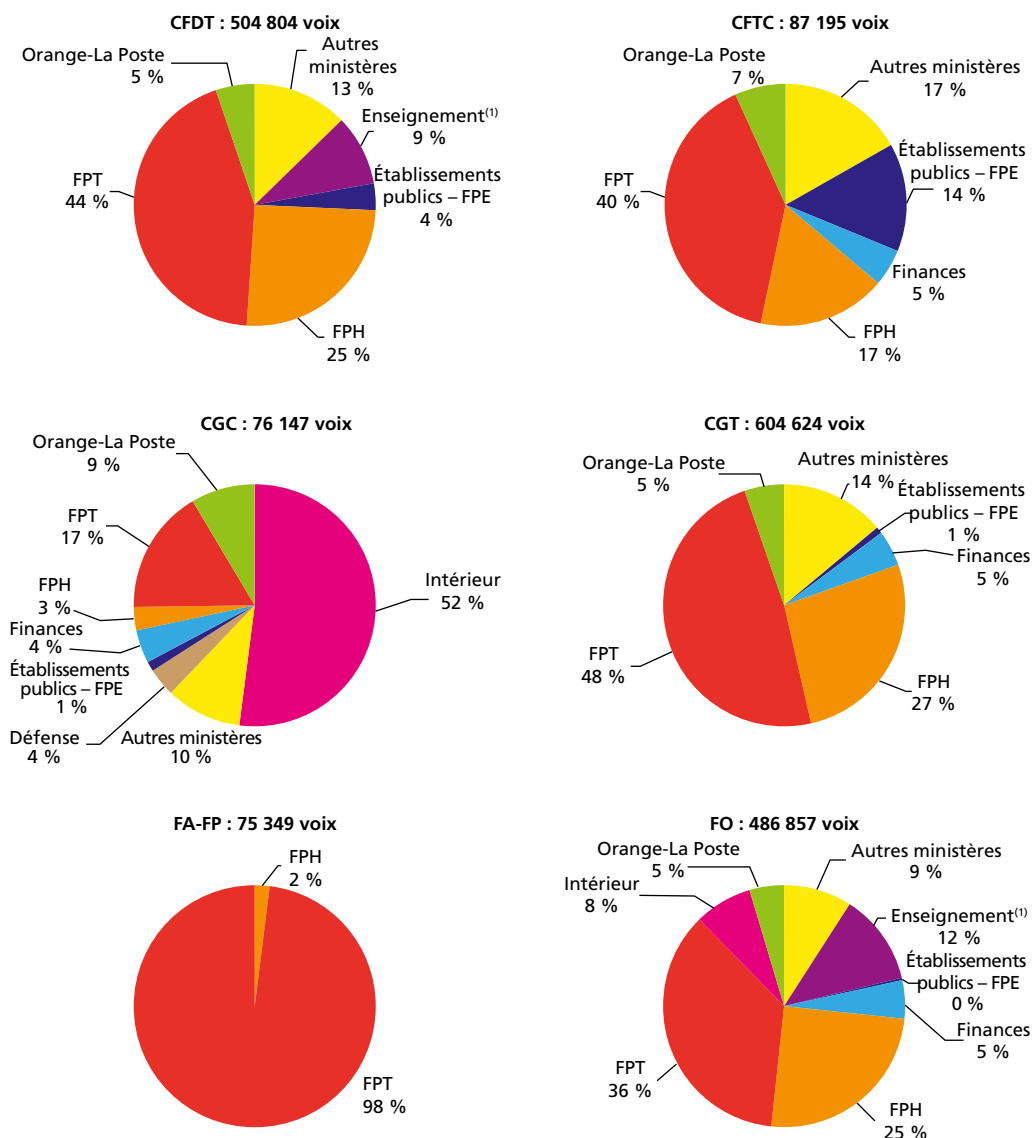
Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2014

	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères	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%
Écologie	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 Premier 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 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%
Ensemble de la fonction publique	5 212 957	2 753 540	52,82%

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* 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

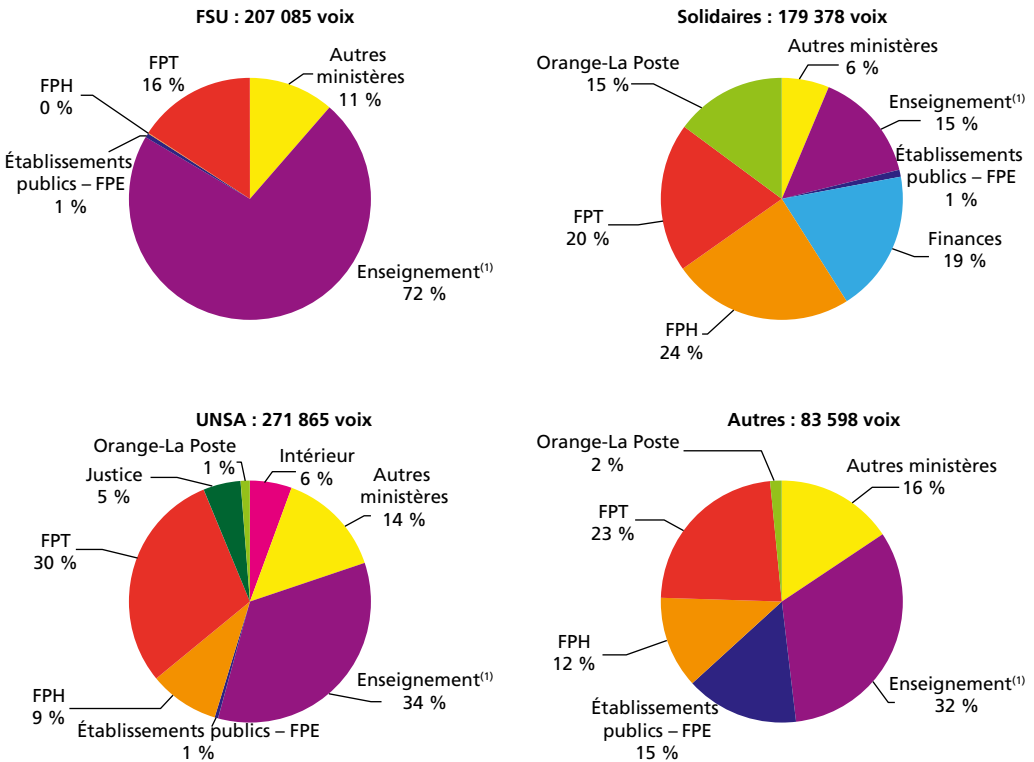


Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Éducation 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 (suite) : 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, des statistiques et des systèmes d'information. (1) Éducation 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%
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, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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%
Étranger	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%

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 9.1-6 (suite) : 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

Région	FP	CFDT	CFTC	CGC	FA-FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
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%
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%	0,0%	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%

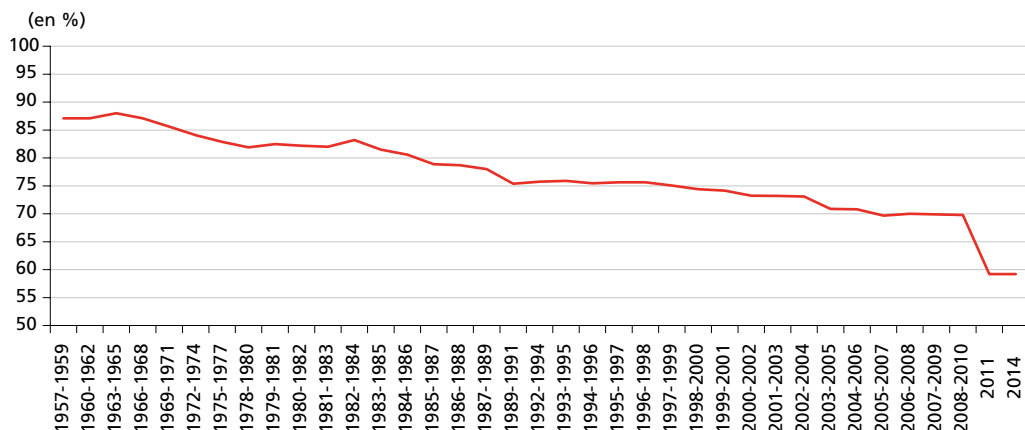
Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 9.1-6 (fin) : 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

Région	FP	CFDT	CFTC	CGC	FA-FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
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%
Pays-de-la-Loire	FPE	18,9%	4,0%	2,7%	0,0%	1,3%	17,0%	13,9%	15,2%	9,0%	12,2%	5,8%
	FPH	38,5%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	28,8%	23,9%	0,0%	6,8%	0,1%	0,1%
	FPT	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%
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%
	FPH	24,8%	2,9%	0,5%	0,3%	0,5%	23,8%	31,9%	0,0%	8,5%	4,8%	2,0%
	FPT	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, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2014



Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Participation électorale		
	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Ministères						
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
Écologie, 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
EPA						
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
Centre national de la recherche scientifique (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 et 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
Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar)	66,1	59,7	0,0	240	154	64,2
Institut national de recherche en informatique et en automatique (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
Epic						
Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (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, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : données non disponibles, non communiquée ou manquantes.

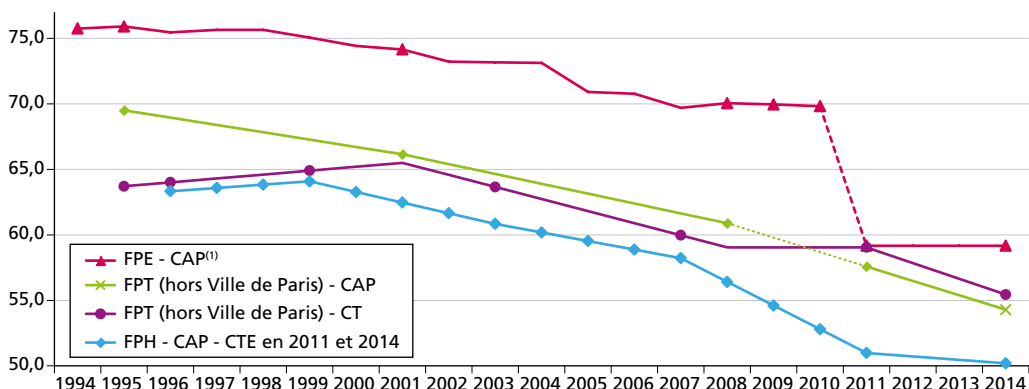
Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2014

En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Total
Catégorie A voix	100,0	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	1 087	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	3 128	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, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles



Source : DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information 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 trois ans. Les CAP de la FPE sont renouvelées en partie chaque année si bien que sur un cycle de trois 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*

		2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2007/2017 (en %)
Requêtes déposées	(a)=(b)+(c)	32	46	43,8	-6,4
Requêtes recevables	(b)	28	36	28,6	-5,6
Requêtes irrecevables	(c)	4	10	150,0	-8,8
Réunions de la commission		9	9	0,0	0,0
Affaires traitées ⁽¹⁾	(d)=(e)+(f)	31	26	-16,1	-8,6
Avis de rejet	(e)	12	14	16,7	-1,9
Recommandations	(f)	19	12	-36,8	-12,6
Recommandations suivies		6	3	-50,0	-5,0

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.

Note : Les données sur l'activité des commissions de recours 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 fonctionnaires en 2017

Sanction prononcée	Faute		Ivresse		Mœurs (dont harcèlement sexuel)		Manquement à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Conflit d'intérêts*, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Comportement privé affectant le renom du service; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Divers		Totaux par sexe			Total général					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F		H	F			
Révocation	31	19	13	3	4	1	8	6	0	36	2	3	0	1	0	0	1	11	2	0	0	113	34	147	
Mise à la retraite d'office	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	17	5	22	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	29	9	37	12	4	0	39	6	21	0	20	1	2	1	0	0	0	14	5	6	2	173	36	209	
Rétrogradation	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	4
Déplacement d'office ^(a)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	12	45
Déplacement d'office ^(b)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	7	26
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	15	7	56	8	3	0	45	2	36	1	3	0	2	1	0	0	0	17	2	2	2	179	23	202	
Abaissement d'échelon	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	4	14	
Radiation du tableau d'avancement ^(c)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	0	2	
Radiation du tableau d'avancement ^(d)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	
Blâme ^(e)	3	3	45	10	6	2	11	1	6	0	0	0	1	1	0	0	0	6	0	0	0	78	17	95	
Blâme ^(f)	14	7	503	123	14	4	98	26	51	12	21	1	7	8	1	0	1	194	37	13	6	917	224	1141	
Avertissement ^(g)	2	1	25	16	1	0	5	3	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	39	20	59	
Avertissement ^(h)	11	2	736	174	17	3	70	13	47	8	4	0	5	7	0	0	2	159	40	4	5	1055	253	1308	
Totaux	112	54	1435	355	51	12	306	66	175	23	94	4	23	19	8	0	4	405	86	28	15	2641	636	3277	

Source : Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Conflit d'intérêts article 25bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

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

Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2017

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	0	<5	<5
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	14	5	19

Source : DGAFP - Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Dont enseignants stagiaires.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2018

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière)⁽¹⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	18	7	38,9
Suppléants	36	19	52,8
Ensemble	54	26	48,1
Représentants du personnel			
Titulaires	30	12	40,0
Suppléants	60	29	48,3
Ensemble	90	41	45,6
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État⁽²⁾			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	40	20	50,0
Ensemble	60	27	45,0
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale⁽³⁾			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	39	12	30,8
Ensemble	59	19	32,2
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	12	30,0
Ensemble	60	21	35,0
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière⁽⁴⁾			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	1	14,3
Suppléants	14	9	64,3
Ensemble	21	10	47,7
Représentants du personnel			
Titulaires	20	8	40,0
Suppléants	40	17	42,5
Ensemble	60	25	41,6

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 avril 2018.

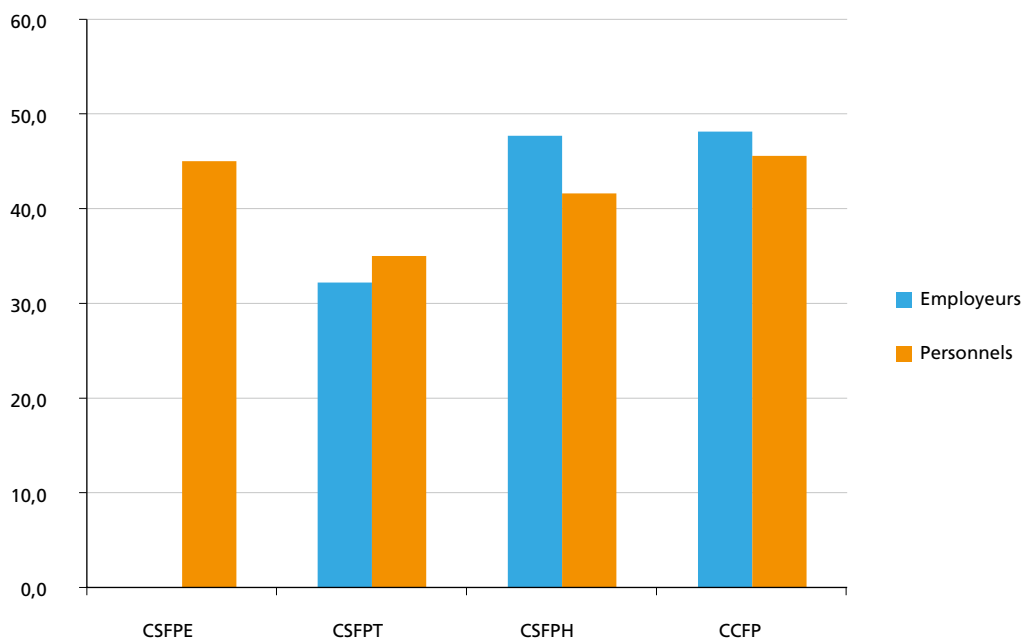
(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en avril 2018.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en février 2018 : arrêté du 29 janvier 2018 modifiant l'arrêté du 20 février 2017 pour les organisations syndicales, arrêté modifiant l'arrêté du 12 février 2015 pour les communes, arrêté du 13 juillet 2015 pour les départements, du 22 juillet 2010 pour les régions.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2015 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en février 2018.

Figure 9.4-2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2018

[en %]



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur

[en %]

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Moins de 50 salariés	18,0	5,1	7,5
De 50 à 199 salariés	23,3	10,8	14,0
200 salariés et plus	17,8	14,9	15,9
Ensemble	19,1	8,4	11,0

Source : Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : France, salariés.

Lecture : 5,1 % des salariés du secteur marchand et associatif, travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés, déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 18 % des salariés travaillant dans des établissements de la même taille de la fonction publique.

Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle
[en %]

	Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
Cadres	25,9	16,6	17,4
Professions intermédiaires	23,4	11,2	12,5
Employés	22,7	21,6	13,0
Ouvriers	NS	NS	19,2
Ensemble	24,4	16,1	14,3

Source : Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : France, salariés.

Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2017

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et Développement international	356
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	3 333
Culture et Communication	3 188
Défense (personnels civils)	4 755
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité	14 218
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	207 259
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	65 990
Intérieur et Outre-mer	2 976
Justice	5 091
Ministères sociaux	6 529
Services du Premier ministre, Conseil d'État et Cour des comptes	80
Total des ministères⁽¹⁾	313 775
Autres organismes	
Caisse des dépôts	360
Orange ⁽²⁾	11 395
La Poste ⁽²⁾	114 291
Total autres organismes	126 046

Source : DGAFP - Cabinet du Directeur général.

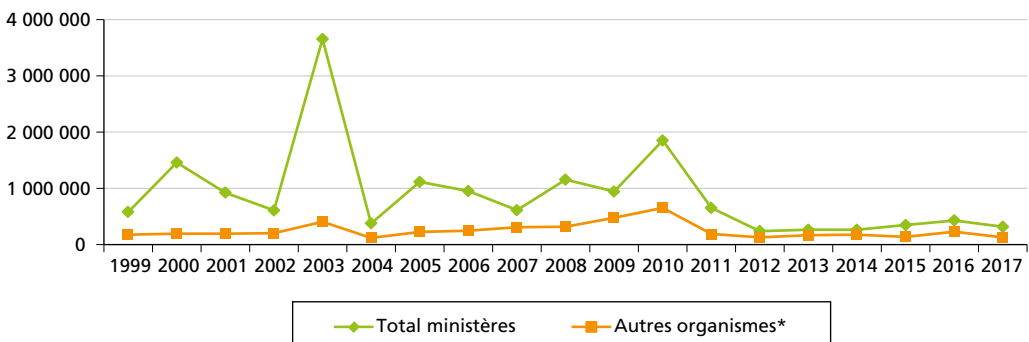
Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

(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 2017

[en nombre de jours]



Source : DGAFP - Cabinet du Directeur général.

Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et d'Orange, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

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, la mise en place de l'action sociale est obligatoire en vertu de l'article 116-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Cette action sociale a pour objet d'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. Elle peut être interne aux établissements ou externalisée auprès d'associations gestionnaires à but non lucratif. La grande majorité des établissements recourent simultanément aux deux modes de gestion.

Plusieurs associations de gestion agréées par le ministère chargé de la Santé interviennent au profit des établissements de la FPH, les plus importantes étant :

- le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS), créé en 1960 ;
- l'Association de gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (Agospap), créée le 2 novembre 1981, intervenant surtout pour le compte de l'AP-HP et de quelques établissements parisiens.

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.

Les résultats de l'édition 2016 de l'enquête sont présentés dans les fiches 10.2. Y figure également 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**, issues des bilans sociaux, mettent notamment en évidence que 35 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels (Duerp) au 31 décembre 2015. Le taux de couverture des agents est bien plus important (67 %). En effet, les grandes collectivités ont plus souvent mis en place le Duerp que les petites. Par exemple, 77 % des collectivités de 1 000 agents et plus ont un Duerp, contre 23 % des collectivités de moins de 5 agents¹.

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 que les systèmes d'information ne permettent pas à ce stade.

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

¹ Voir Büsch F., Mainguéné A., Machard E., Perrieux P., Richard E. (2018), « La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin.

d'une collaboration Insee-DGAFP 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 modes de garde des enfants de moins de 3 ans des agents de la fonction publique en 2013 », *Point Stat* n° 20, DGAFP, décembre 2015.
- « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », *Point Stat* n° 9, DGAFP, mars 2014.
- « Le couple dans tous ses états », *Insee première* n° 1435, Insee, février 2013.
- « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee première* n° 1470, octobre 2013.
- « Histoires de familles, histoires familiales », *Les cahiers de l'Ined* n° 156, Ined, 2005.


Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles⁽¹⁾

Prestations	Taux 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,24	1,6	1,2
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,07	1,4	1,0
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonie de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,41	1,4	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,21	1,4	1,0
En centre de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,34	1,3	1,0
• demi-journée	2,70	1,5	1,0
En maison familiale de vacances et gîte (par jour)			
• séjours en pension complète	7,79	1,3	1,0
• autre formule	7,41	1,0	1,0
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	76,76	1,3	1,0
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,65	1,4	1,0
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,41	1,4	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,22	1,4	1,0
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel)	161,39	1,4	1,0
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	122,35	0,0	0,5
Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour)	21,13	1,3	1,0

Sources : DGAFP - Bureau de l'action sociale ; Direction de la sécurité sociale - Bureau des prestations familiales et des aides au logement.

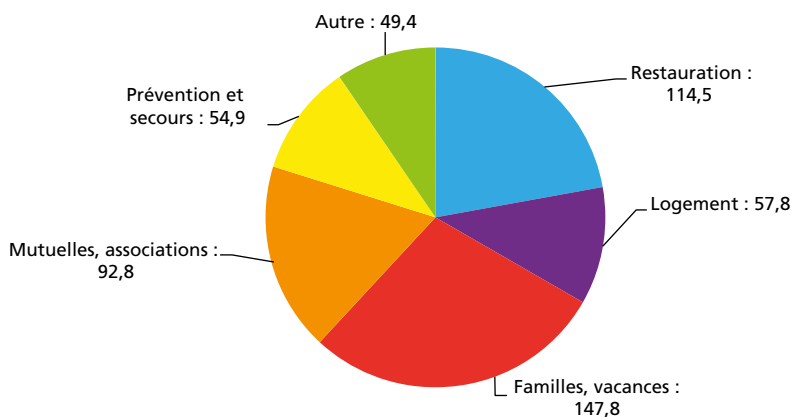
(1) À réglementation commune

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 millions d'euros]

Type d'action	Exécution 2017		Loi de finances initiale (LFI) 2018	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	72,62	97,08	99,19	99,09
Chèques vacances	36,78	38,83	38,42	38,42
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	12,25	35,63	35,20	35,30
Réservations de places en crèche	23,59	22,62	25,57	25,37
Retraite	0,00	0,00	0,50	0,50
Aide au maintien à domicile (AMD)	0,00	0,00	0,50	0,50
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	0,00	0,00	0,00	0,00
Logement	6,02	6,30	8,86	9,06
Aide à l'installation des personnels	5,88	5,81	8,28	8,28
Logements d'urgence et temporaires	0,13	0,29	0,58	0,58
Réservations de logements	0,01	0,20	0,00	0,20
Restauration	4,47	6,05	6,76	6,60
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,97	3,95	4,17	4,17
Total	87,08	113,38	119,48	119,42

Sources : Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, DGAFP - Bureau de l'action sociale.

Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2018
[en millions d'euros]

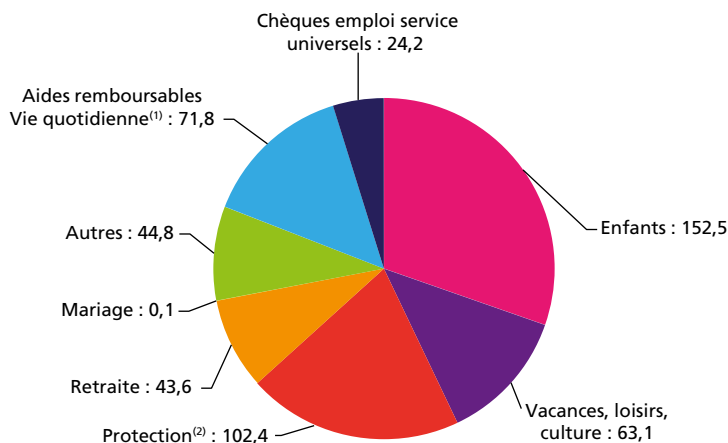


Source : Loi de finance initiale 2018, Plans annuels de performance.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,2 millions d'euros.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2017

(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2017, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP, ni de celle délivrée par Plurélya (organisme agréé au cours de l'année 2017 dont les crédits seront intégrés dès le rapport annuel 2019).

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière

(en millions d'euros)

	2017		2016		Évolution 2017/2016 (en %)	
	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS
Enfants	152,5	102,9	166,7	107,9	-8,5	-4,6
Vacances, loisirs, culture	63,1	54,8	74,8	66,0	-15,7	-17,0
Protection ⁽¹⁾	102,4	92,2	101,8	91,2	0,6	1,1
Retraite	43,6	40,8	39,2	36,7	11,2	11,2
Mariage	0,1		3,0	2,9	-97,2	
Autres	44,8	42,4	47,5	45,4	-5,6	-6,6
Aides remboursables - Vie quotidienne ⁽²⁾	71,8	34,1	84,2	47,1	-14,7	-27,6
Chèque emploi service universel	24,2	22,7	26,6	25,4	-9,1	-10,6
Total des charges d'action sociale	502,4	389,9	543,7	422,6	-7,6	-7,7

Source : Données chiffrées 2016 à 2017, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP, ni de celle délivrée par Plurélya (organisme agréé au cours de l'année 2017 dont les crédits seront intégrés dès le rapport annuel 2019).

(1) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(2) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2016

	Nombre total de CHSCT	Taux de couverture	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 Développement international ⁽¹⁾	3	99 %	1	2	0	0	0	0	0	0	153
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt / Enseignement privé agricole	115	73 %	1	1	17	11	0	53	6	26	0
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	121	100 %	1	1	0	18	101	0	0	0	0
Caisse des dépôts	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Conseil d'État	3	100 %	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Culture et Communication	100	44 %	1	1	0	11	17	55	15	0	0
Défense	436	64 %	1	1	1	61	285	31	56	0	7
Directions départementales interministérielles	239	100 %	0	0	0	1	238	0	0	0	0
Écologie, Développement durable et Énergie	115	93 %	1	1	1	27	49	28	8	0	8
Aviation civile	33	79 %	0	0	1	24	6	1	1	0	8
Autre	82	97 %	1	1	0	3	43	27	7	0	0
Ministères de l'enseignement	429	89 %	2	1	0	229	31	165	0	1	6
Éducation nationale	141	100 %	1	1	0	103	31	5	0	0	4
Enseignement supérieur et Recherche	288	41 %	1	0	0	126	0	160	0	1	2
Intérieur et Outre-mer	243	100 %	1	1	1	2	229	7	1	1	0
Justice	157	100 %	1	1	0	47	103	3	2	0	0
Ministères sociaux	97	84 %	3	2	37	14	0	41	0	0	0
Services du Premier ministre	5	100 %	1	1	0	0	0	3	0	0	0
Total	2 063	80 %	14	13	57	424	1 053	386	88	28	174

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2016, DGAFP - Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail ; le taux de couverture représente la part des services couverts par ces réponses.

(1) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2016

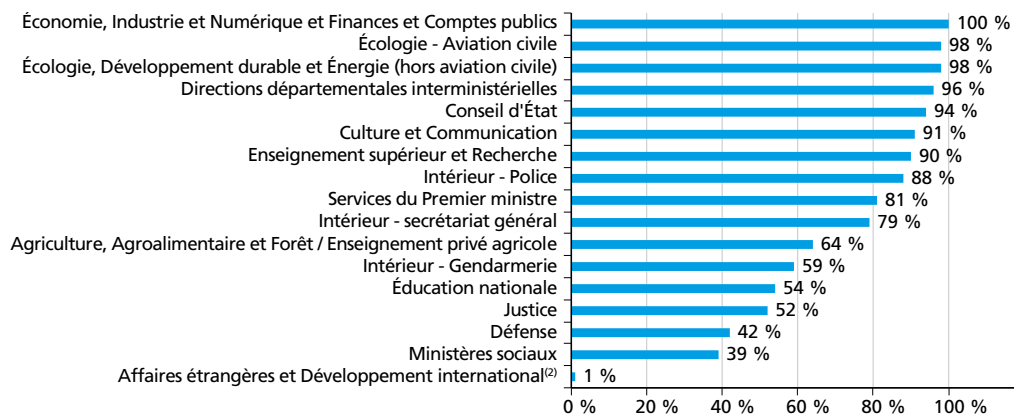
	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention	
	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et Développement international	2	1,5	2	1,5
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt / Enseignement privé agricole	7	3,3	168	79,2
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	22	1,5	342	24,0
Caisse des dépôts		<i>nd</i>		<i>nd</i>
Conseil d'État	1	2,7	48	128,7
Culture et Communication	7	2,5	320	114,3
Défense	20	0,7	2 693	99,7
Directions départementales interministérielles		<i>nd</i>	331	115,2
Écologie, Développement durable et Énergie (dont aviation civile)	10	1,8	454	81,6
Éducation nationale	29	0,3	7 083	74,2
Enseignement supérieur et Recherche	9	0,4	7 732	336,1
Intérieur et Outre-mer	19	0,9		
Intérieur Police			516	35,2
Intérieur Gendarmerie			117	266,2
Intérieur SG			436	74,8
Justice	8	1,0	1 529	188,8
Ministères sociaux	6	2,2	265	99,0
Services du Premier ministre	1	2,2	15	33,6
Total	141	0,7	22 051	106,6

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 2015, 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.

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère⁽¹⁾ en 2016



Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2016, DGAFP - Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de 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.

(2) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête. En France, 100 % des structures du ministère des Affaires étrangères et Développement international ont réalisé le document unique en 2016.

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					
<i>Sans enfant</i>	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
<i>Famille traditionnelle</i>	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
<i>Famille recomposée</i>	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					
<i>Sans enfant</i>	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
<i>Famille monoparentale</i>	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100	100	100	100	100
dont					
<i>Sans enfant</i>	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
<i>Avec enfants</i>	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
<i>Avec enfants de moins de 25 ans</i>	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
<i>Avec enfants de moins de 18 ans</i>	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

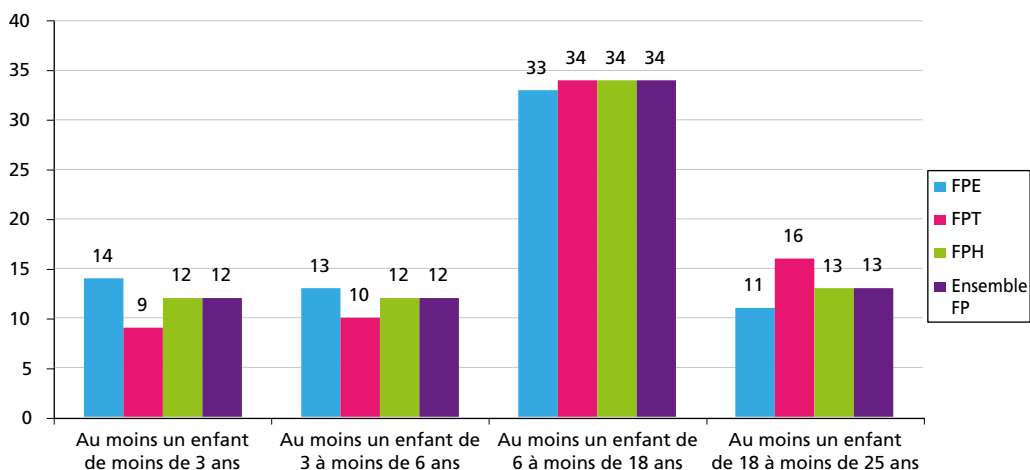
Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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. Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle. 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 %)

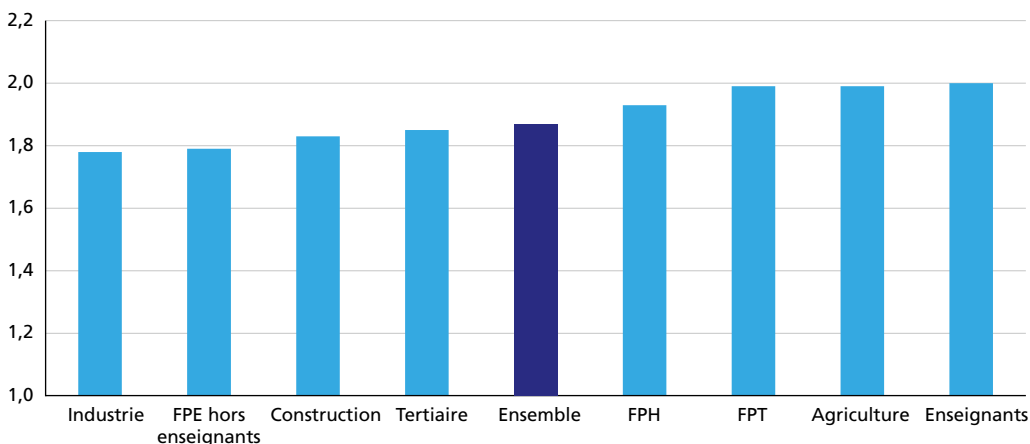


Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

Figure 10.3-4 : Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine^(*)

[en %]

Mode de garde		Parents	Grands-parents ou autre	Assistante maternelle agréée	Crèche	École	Garde à domicile	Autre
Type de ménage	Couple	53	2	30	14	0	1	0
	Personne seule	47	1	21	29	3	0	0
Nombre d'enfants présents dans le ménage	Un	46	2	31	20	0	1	0
	Deux	50	1	33	15	1	0	0
	Trois ou plus	68	2	20	9	0	0	0
Taille de l'unité urbaine	Commune rurale	51	3	39	7	0	0	0
	Unité urbaine de moins de 49 999 habitants	56	2	29	11	1	1	0
	Unité urbaine de 50 000 à 199 999 habitants	64	0	17	20	0	0	0
	Unité urbaine de 200 000 à 1 999 999 habitants	55	1	27	16	0	0	1
	Agglomération parisienne	39	1	27	32	0	2	0
Ensemble des enfants d'agents publics		52	2	30	15	0	1	0

Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

(*) Le mode de garde principal en semaine est déterminé à partir des différents modes de garde du lundi au vendredi, entre 8 heures et 19 heures.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 53 % des agents en couple utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre 8 h et 19 h pour leur enfant de moins de 3 ans, contre 47 % de ceux qui vivent seuls.

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.

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* ».

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. Il a été progressivement relevé de deux ans pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012 pour atteindre 62 ans en 2017 du fait de la réforme des retraites de 2010 (révisée en 2012). Ainsi, pour les agents de la catégorie sédentaire, l'AOD a été relevé de quatre mois pour les générations nées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951 puis a été relevé de cinq mois par an pour les générations nées entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954, pour atteindre 62 ans pour la génération 1955. 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 (ATI) : allocation accordée au fonctionnaire qui a repris le travail après un accident de service ou une maladie professionnelle. L'ATI indemnise des séquelles causées par cet accident de service ou cette 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 ou 27 ans selon les cas).

Assiette : base de calcul de l'application d'un taux. L'assiette est généralement utilisée pour le calcul des contributions fiscales ou sociales. Pour les régimes de retraite de la fonction publique, l'assiette des cotisations est constituée des traitements indiciaires bruts et de certaines primes ouvrant droit à pension. 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.

Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) ou Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arcco) : 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 à charge, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité, NBI, IMT, 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 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 - C

Bilan de compétences : 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 de la fonction publique. Les militaires sont particulièrement concernés par les bonifications.

Capital unique (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 du total des points de retraite par le salaire de référence de l'année précédant la date de liquidation des droits. 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, *a 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 ou 27 ans) dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge anticipé (en général 57 ans, 52 ans pour les super-actifs) 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. Le SRE n'est pas concerné par la catégorie insalubre. À la CNRACL, 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, et pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est de 62 ans.

Cessation progressive d'activité (CPA) : dispositif de travail à temps partiel. La quotité de travail à accomplir est soit 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) soit 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 a mis 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 », 742 « ouvriers des établissements industriels de l'État », 743 « pensions militaires d'invalidité et des victimes de la 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 épreuves et/ou titres, titres et travaux, 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 **troisièmes concours** sont ouverts aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.
- 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 a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint d'une des cinq maladies suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite et déficit immunitaire grave ou acquis. Ce congé d'une durée maximale de cinq ans à compter de la date du premier arrêt maladie ne peut être accordé qu'une seule fois au titre de l'une des cinq maladies précitées.

Congé de longue maladie : congé d'une durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé lorsqu'il est constaté que la maladie met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. À titre d'exemple, le congé est accordé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, maladies invalidantes de l'appareil digestif et endocrinopathies.

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 de congé parental dans les trois fonctions publiques 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 du jeune enfant (PAJE).

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : 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 ou au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré d'une durée de onze jours consécutifs pour la naissance d'un enfant ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissance multiple est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.

Congé de présence parentale : 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 l'un des deux parents et des soins contraignants. 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 ce 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 certificat médical et sur demande de l'agent public souhaitant accompagner un proche vivant à domicile qui est atteint d'une maladie mettant en jeu son pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé d'une durée maximum de 3 mois, renouvelable une fois est assimilé à une période d'activité pour les droits à avancement, promotion et formation. Pendant ce congé, l'agent n'est pas rémunéré, mais il bénéficie de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par son employeur, pendant une durée maximale de 21 jours ou 42 jours si le congé est pris sous la forme d'un temps partiel.

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.

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 : la mise en paiement de la pension de retraite (ou de la solde de réforme) ne peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres du fonctionnaire (sauf dans certains cas exceptionnels, lorsque la décision de radiation des cadres doit nécessairement avoir un effet rétroactif). 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. La pension est due le 1^{er} du mois suivant sauf en cas de radiation pour limite d'âge ou pour invalidité où il est dû à compter du jour de la cessation d'activité. La mise en paiement de la pension s'effectue à la fin du premier mois suivant le mois de cessation de l'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 d'assurance requise pour le taux plein – 166 trimestres en 2017). Appelée également coefficient de minoration, la décote est, de 1,25 % par trimestre manquant et est plafonnée à 20 trimestres. Aucune décote n'est appliquée à un fonctionnaire atteignant la limite d'âge ou l'âge d'annulation de la décote correspondant à sa catégorie d'emploi ou bénéficiant d'une retraite pour invalidité ou aux fonctionnaires handicapés justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 %. 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 à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant (si ces conditions ont été remplies avant le 1^{er} janvier 2012) ;
- 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 %, à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour cet enfant ;
- 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 50 % (ou qu'ils ont bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2016), les durées d'assurance (sans décote) 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 % (ou qu'ils ont bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2016), les durées d'assurance (sans décote) et de trimestres cotisés fixées par décret. 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 d'exercer ses fonctions par suite de blessures ou de maladie sans lien avec le service, contractées ou aggravées pendant une période d'acquisition de droits à pension de retraite peut être radié des cadres pour invalidité ; sous condition de ne pas avoir pu être reclassé dans un emploi correspondant à ses aptitudes physiques et ne pas avoir atteint la limite d'âge. Il peut alors bénéficier alors d'une pension d'invalidité sans condition d'âge ou de durée de ses services (sans décote), et éventuellement à une majoration de la pension en cas de recours à un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie. En cas d'invalidité d'origine professionnelle, le fonctionnaire a également droit à une rente d'invalidité.

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 direct (pensionné de) ou ayant droit : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

Droit indirect (pensionné de) 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 des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

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 annuelle effective : correspond au nombre d'heures effectivement prestées. Elle inclut toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève.

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement travaillées, y compris les heures supplémentaires régulières.

Durée d'assurance agents publics : durée d'assurance pour les fonctionnaires civils, militaires et les magistrats (SRE) et les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL). Au sein de chacun de ces deux régimes, la durée d'assurance est constituée de la durée des services et bonifications admis en liquidation (le temps partiel et le temps non complet sont comptés comme du temps plein), ainsi que les années d'études rachetées au titre de la durée d'assurance. Il existe également des majorations de durée d'assurance. Elle est de deux trimestres supplémentaires par enfant pour les femmes qui ont accouché à compter du 1^{er} janvier 2004 (après leur recrutement en tant que fonctionnaire) et de quatre trimestres au plus pour le fonctionnaire qui a élevé un enfant

handicapé. Les fonctionnaires hospitaliers titulaires d'un emploi en catégorie active au moment de la radiation, ou de 17 ans de services sur un emploi relevant de la catégorie active, obtiennent quatre trimestres par période de 10 années de services effectifs.

Durée d'assurance tous régimes : total des trimestres validés dans l'ensemble des régimes de retraite (durée d'assurance totale). Elle sert de base au calcul de la retraite et permet de déterminer si une pension doit, éventuellement, être assortie d'une décote ou d'une surcote (166 trimestres pour le taux plein en 2017 hors départs après l'âge d'annulation de la décote). La durée d'assurance tous régimes prise en compte est limitée à 4 trimestres par année civile.

Durée de services et bonifications (ou durée de liquidation) : elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmentée d'éventuelles bonifications. Cette durée permet de calculer le taux de liquidation du fonctionnaire, du magistrat ou du militaire. 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 d'un cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Équivalent 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 .

Équivalent 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.

Évolution de salaire en euros courants/euros constants : Les évolutions de salaires peuvent être exprimées en euros courants ou en euros constants. L'évolution de salaire en euros courants (ou en valeur nominale) correspond à l'évolution du salaire perçu par l'agent. L'évolution du salaire en euros constants correspond à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire (l'évolution du salaire réel corrigé de l'inflation des prix y compris tabac).

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.

F

Fonction publique : la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lesquels 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-contrats 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 (EPA) 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 EPA 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-contrats d'aide à l'emploi des EPA 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-contrats 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 EPA 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-contrats d'aide à l'emploi des EPA 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 (quinze ans de service jusqu'en 2014, deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2015).

Forfait annuel en jours : il repose sur un décompte du temps de travail en nombre de jours par an, plutôt qu'en heures sur une base hebdomadaire.

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 une évolution du traitement indiciaire brut (TIB) inférieure à celle de l'inflation au terme d'une période de référence de quatre ans par l'attribution d'une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée. Sont éligibles à la Gipa, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008, les fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique et les militaires à solde mensuelle, sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B, ainsi que les agents publics non titulaires dès lors qu'ils sont rémunérés de manière expresse par référence à un indice. La Gipa est intégralement soumise à cotisations RAFF, sans application 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.

Indice de traitement brut – Grille indiciaire (ITB-GI) et Indice de traitement net – Grille indiciaire (ITN-GI) dans la fonction publique de l'État : indices visant à apprécier les évolutions du traitement brut des agents de la fonction publique de l'État liées aux mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique, attribution de points uniformes) et aux mesures catégorielles, hors effets de structure résultant des mouvements de personnel et de l'évolution des carrières (GVT positif et négatif). L'ITN-GI prend en compte, en outre, l'impact de l'évolution des cotisations salariales qui sont assises sur le traitement indiciaire.

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 être radié des cadres.

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. Elle a lieu le mois suivant 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 en lien avec cette activité. 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) - Miga : 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. La condition initiale est que l'agent a la durée d'assurance requise pour le taux plein ou il a atteint l'âge limite. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif (Mico), existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres.

Ministères : les ministères ou départements 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 économiques et financiers comprennent les ministères de l'Économie, des Finances et de l'Action et des Comptes publics,
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale et à l'Enseignement supérieur et 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 réputée 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 - O

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 :

- 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 chacune des trois fonctions publiques 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.

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) : désigne l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap et assimilées dans la proportion de 6 % de l'effectif total, à laquelle sont assujettis les employeurs occupant plus de 20 ETP. Les employeurs publics ne satisfaisant pas ou partiellement à cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution financière au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ouvrier d'État : Les ouvriers d'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 ou des constructions navales) ; par le ministère chargé de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie ; et par le ministère de l'Intérieur. Le régime gérant les retraites des ouvriers d'État est le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). Seul le ministère de la Défense continue de recruter des ouvriers d'État.

P

PACTE (Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques hospitalières, territoriales 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 un cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de 28 ans au plus dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat. Peuvent bénéficier dans les mêmes conditions de cette procédure de recrutement les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pension à taux maximum : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée des services et de bonifications nécessaire au sein d'un régime et atteignant au minimum l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les salariés du privé, 62 ou 57 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, le taux maximum est de 50 %. Il est égal à 75 % dans la fonction publique et peut être porté à 80 % avec les bonifications.

Pension à taux plein : une pension à taux plein est une pension ne subissant aucune décote. Elle est conditionnée soit par une durée d'assurance tous régimes requise (trimestres, bonifications et majorations dans la Fonction publique et trimestres acquis au titre d'une autre activité – 166 en 2017), soit en atteignant la limite d'âge (67 ans pour les salariés du privé, 62 ou 67 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Il existe des cas particuliers pour les personnes se trouvant

dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...). Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 %.

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. 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, du militaire ou du magistrat (ou des droits à pension de l'agent 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 ayant-cause est décédé ou lorsque le conjoint ou l'ex-conjoint divorcé de l'agent 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, du militaire ou du magistrat 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.

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 dé cristallisation de ces pensions à compter du 1^{er} janvier 2011 : la dé cristallisation du point a été mise en œuvre automatiquement, la dé cristallisation 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 par 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 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 accessoires de rémunération : en vertu de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les éléments de rémunération des fonctionnaires comprennent, outre le traitement, les accessoires de rémunération incluant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, 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. Les militaires ont un traitement spécifique qui s'appelle la pension militaire d'invalidité (PMI).

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) survivants ou divorcés et/ou aux enfants de moins de 21 ans ou majeurs infirmes.

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 en 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 salaire moyen en équivalent temps plein annualisé, 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 ($10\,000/[80\%]/[6/12\text{ mois}]$) avec un poids de 0,4 EQTP. Le salaire moyen en équivalent temps plein 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

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 EPA) 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 (tous régimes confondus) pour bénéficier d'une pension au taux plein (166 trimestres en 2017). 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 à la suite de 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.

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, dans un régime de retraite, au salaire de référence pour calculer le montant de la pension de retraite à la liquidation. Il est maximum pour un assuré justifiant de la durée des services et de bonifications nécessaire au sein d'un régime (166 trimestres en 2017) et atteignant au minimum l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les salariés du privé, 62 ou 57 ans selon les cas pour les fonctionnaires). 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 CPCMR 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 : une pension à taux plein est une pension qui ne subit aucune décote, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de coefficient de minoration appliqué au taux de liquidation. Le taux plein est conditionné soit par une durée d'assurance tous régimes requise, soit en atteignant la limite d'âge. Il existe des cas particuliers pour les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...). Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 % qui est uniquement lié à la durée des services et de bonification.

Temps partiel : le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale, aux durées conventionnelles ou à celles pratiquées dans l'entreprise. La réglementation du temps partiel dans la fonction publique concerne les fonctionnaires, les contractuels et les fonctionnaires stagiaires des trois versants.

Il existe plusieurs types de temps partiel :

- le temps partiel sur autorisation, à la demande de l'agent, dont la quotité de travail est convenue entre l'agent et son employeur, celui-ci pouvant s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service.
- le temps partiel de droit qui correspond à la demande d'un agent de diminuer sa quotité de travail lors de certaines situations familiales (naissance, adoption ou soins d'un proche). La demande est dans ce cas automatiquement acceptée. Le temps partiel de droit est étendu aux fonctionnaires en situation de handicap.

En outre, certains postes impliquent de fait des emplois à temps partiel : il s'agit des postes à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à la durée légale d'un temps complet, sans pouvoir être inférieure à 50 % d'un temps complet.

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 de la rémunération d'un fonctionnaire liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou du cadre d'emplois auquel appartient ce fonctionnaire. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi de l'agent, par le centième de la valeur annuelle du traitement brut afférent à l'indice 100.

Traitement minimum de la fonction publique : traitement afférent à un indice majoré fixé par le décret du 24 octobre 1985 (actuellement IM 309) en dessous duquel un agent de la fonction publique à temps complet ne peut pas être rémunéré, même s'il détient un indice majoré inférieur. Si le traitement minimum de la fonction publique est inférieur au SMIC, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés à la condition cependant qu'ils soient éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

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 »).

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'ENA (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
Across	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
Afssset	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
All	Agence de l'innovation industrielle
AMF	Assurance mutuelle des fonctionnaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Anah	Agence nationale 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

LISTE DES SIGLES

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
Céreq	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
CFP	Congé de formation professionnelle
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
CIH	Comité interministériel du handicap
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
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
COE	Conseil d'orientation de l'emploi
Colter	Collectivités territoriales
COM	Collectivité d'outre-mer
COR	Conseil d'orientation des retraites
CP	Crédit de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
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

LISTE DES SIGLES

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

E

EA	Enseignement agricole
EDF	Electricité de France
EFS	Établissement français du sang
EMGI	Évolution moyenne de la grille indiciaire
EN	Éducation nationale
ENA	École nationale d'administration
Enac	École nationale de l'aviation civile
Enact	École nationale d'administration des cadres territoriaux
Enap	École nationale d'administration pénitentiaire
ENE	École nationale d'équitation
Enesad	Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon
Engref	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
EPA	Établissement public à caractère administratif
EPCI	Établissement public de coopération intercommunale
Epic	Établissement public à caractère industriel ou commercial
Epidé	Établissement public d'insertion de la Défense
EPLÉ	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
FIPHPF	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
FSPOEIE	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
Ipag	Institut de préparation à l'administration générale
IPC	Indice des prix à la consommation

LISTE DES SIGLES

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
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
NCTCR	Non-titulaire sur crédits de remplacement
O	
OETH	Obligation d'emplois des travailleurs handicapés
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	
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PCMR	Pensions civile et militaire de retraite
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PEGC	Professeur d'enseignement général de collègue
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
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
TOS	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

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
------------	---------------------------------------

Z

Zeat	Zone d'études et d'aménagement du territoire
-------------	--

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Préserver le pouvoir d'achat des agents publics tout en assurant le retour à l'équilibre des finances publiques	17
1.1 Appliquer le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations sur le quinquennat	19
1.2 Mesures de préservation et de soutien du pouvoir d'achat des agents publics	20
1.3 Le rétablissement du jour de carence pour maladie dans la fonction publique	21
2 La refondation du contrat social avec les agents publics	23
2.1 Le Forum de l'action publique : une démarche participative associant les agents publics et les usagers	25
2.2 Améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social	26
2.3 Mieux répondre aux besoins des employeurs en améliorant le recrutement par voie contractuelle	28
2.4 Faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux reconnaître l'implication et le mérite des agents et des services, attirer et fidéliser les agents	29
2.5 Proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles	30
3 Des politiques de ressources humaines comme levier de la transformation de la fonction publique	33
3.1 La préparation des élections professionnelles et la définition d'un « agenda social » pour les trois versants de la fonction publique	35
3.2 Vers une fonction publique de compétences : soutenir les projets d'évolution professionnelle, de formation, de mobilité	37
3.3 Mieux accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales	41
3.4 Développer des stratégies de ressources humaines complètes pour les filières métiers interministérielles	43
3.5 Diffuser la culture de l'innovation RH et accompagner les transformations du service public	45
3.6 Prendre en compte l'enjeu transversal de simplification et de dématérialisation de la gestion des agents	47
3.7 Les PFRH : relais de la DGAFP dans la territorialisation des politiques de ressources humaines	49
3.8 Croiser les expertises pour agir efficacement	50

4	Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents	53
4.1	Un recrutement plus souple et ouvert à la diversité de la société civile	55
4.2	Renforcer la transparence et mieux accompagner les agents afin de prévenir les conflits d'intérêts	58
4.3	Une fonction publique fondée sur des règles de droit mieux connues et plus accessibles	62
4.4	Agir pour une fonction publique socialement responsable	63
4.5	Renforcer les politiques de prévention et de protection de la santé et encourager les nouvelles organisations de travail	67
4.6	Renforcer l'action sociale interministérielle au soutien de la garde d'enfants	69

TITRE 2

	Faits et chiffres	71
--	--------------------------	-----------

VUES D'ENSEMBLE 73

1	L'emploi public	75
----------	------------------------	-----------

1.1	L'emploi public en 2016	77
-----	--------------------------------	-----------

Figure V 1-1	Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015 (métropole + DOM)	78
Figure V 1-2	Effectifs physiques en nombre d'agents, en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2016	79
Figure V 1-3	Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2006	80
Figure V 1.E1-1	Évolution de l'emploi dans la fonction publique	81
Figure V 1.E1-2	Nombre de contrats aidés par employeur et par nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique	81
Figure V 1.E1-3	Nombre de bénéficiaires de contrats aidés par versant et employeur en fin de trimestre depuis 2010	82
Figure V 1-4	Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État de 2015 à 2016	84
Figure V 1-5	Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale de 2006 à 2016	86
Figure V 1-6	Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière de 2006 à 2016	87
Figure V 1.E3-1	Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2016	89
Figure V 1-7	Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2006 et 2016	90
Figure V 1.E4-1	Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur	91
Figure V 1-8	Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2016	93
Figure V 1-9	Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2016 en France	94
Figure V 1-10	Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique de fin 2015 à fin 2016	95

Figure V 1-11 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2015 et fin 2016	96
Figure V 1-12 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2016	98
Figure V.1-13 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge	99
Figure V 1-14 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2016	101
Figure V 1-15 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2016	103
Figure V 1-16 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2016 et effectifs qui interrompent leur activité en 2016 (sortants-entrants) par versant et par statut	104


2 Les flux de personnels dans la fonction publique **107**

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2016 **109**

Figure V 2.1-1 : Nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès	111
Figure V 2.1-2 : Évolution du nombre de postes offerts en catégorie C par voie d'accès	111
Figure V 2.1-3 : Nombres et part des recrutements externes dans la FPE par voie d'accès	112
Figure V 2.1-4 : Évolution du nombre de postes offerts et des recrutements externes dans la FPE	112
Figure V 2.1-5 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE	114
Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique	115
Figure V 2.1-7 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique	116
Figure V 2.1-8 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis	117
Figure V 2.1-9 : Niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2016	118
Figure V 2.1-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis	119
Figures Ea et Eb : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement	120
Figure V 2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE	121
Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription	122
Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutements externes par ministère	122
Figure V 2-14 : Profils comparés des recrutements externes dans la FPT et la FPE en 2016	125
Figure V 2.1-15 : Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique	126
Figure V 2.1-16 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique	126

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique **129**


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, depuis 2000	131
Figures V 2.2-2 et V 2.2-3 : Répartition des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 selon :	134
Figure V 2.2-4 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017	135
Figure V 2.2-5 : 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 depuis 2011 (hors départ pour invalidité)	136

Figures V 2.2-6 et V 2.2-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique, dont la pension est entrée en paiement	140
Figure V 2.2-E3 : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE et leur date d'effet de la pension à la CNRACL, dont la pension est entrée en paiement en 2017	143
Figures V 2.2-8 : 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 2017	145
Figures V 2.2-9 : Part des différents types de départ anticipé des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique	145
Figure V 2.2-E5 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020	148
 Figure V 2.2-10 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées	149
Figure V 2.2-11 : 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	151
Figures V 2.2-12 à 2.2-15 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'Etat selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	152
Figures V 2.2-16 à 2.2-18 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	154
Figures V 2.2-19 à 2.2-21 : Évolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut depuis 1992 (fonctionnaires seulement) ou 2009	156
Figure V 2.2-22 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4 ^e trimestre 2017	157
Figure V 2.2-23 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2016	158

3 Les rémunérations dans la fonction publique **163**

3-1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2016 **165**





Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2016	174
Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	175
Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2015 et 2016	179
Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2016	180
Figure V 3-8 : Evolution du salaire net mensuel en euros courants en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	182
Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2016	184
Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970	185
Figure V 3-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2015 et 2016 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2015	189
Figure V 3-11 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	190
Figure V 3-12 : Évolutions en 2016 en euros constants de la RMPP nette des agents en place en 2015 et 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi	192
Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2016	194
Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants dans chacun des versants de la fonction publique	195
Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2016	196



Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2016	197
Figure V 3-E6 : Niveau et évolution en euros constants du salaire net moyen des militaires en 2016	198
Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils selon la catégorie hiérarchique en place deux années consécutives depuis 2011	203
Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2016	204
Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2016 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité	206
Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2016	208
Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2016	209
Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des hôpitaux publics en 2016	210
Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2016	211
Figure V 3-26 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 dans les hôpitaux publics et les établissements médico-sociaux selon le statut ou la situation d'emploi	213
 Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2017 au titre de la période 2012-2016 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)	215
Figure V 3-A1-4 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps plein des agents civils des ministères entre décembre 2013 et décembre 2017 calculée pour l'attribution de la Gipa	219
Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE en 2017	221

DOSSIERS

225

1 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?	227
1-1 Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ?	229
Figure D 1-1 : Répartition des candidats à au moins un concours de la fonction publique, au plus tard trois ans après la fin de leurs études, selon le type de participation	236
Figure D 1-2 : Répartition des candidats selon les versants et catégories hiérarchiques des concours présentés	236
Figure D 1-3 : Répartition des candidats aux concours d'un seul versant et d'une seule catégorie hiérarchique selon le type de participation	238
Figure D 1-4 : Caractéristiques des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études	239
Figure D 1-5 : État de santé des jeunes selon leur participation ou non à au moins un concours de la fonction publique au plus tard trois ans après la fin de leurs études	243
Figure D 1-6 : Modélisation des déterminants de la participation à au moins un concours de la fonction publique : effets des caractéristiques individuelles des jeunes sur la probabilité de candidater	246
Figure D 1-7 : Motivations des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation	250
Figure D 1-8 : Principales raisons de non-candidature à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs	253
Figure D 1-9 : Rapport au travail des jeunes selon leur participation (ou non) aux concours de la fonction publique	257
Figure D 1-10 : Différence de rapport au travail entre les hommes et les femmes selon leur participation ou non aux concours de la fonction publique	258

1	Emploi public et fonction publique	269
	Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2015)	273
	Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2015, salariés à titre principal	274
	Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2015	275
	Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015, salariés à titre principal	276
	Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2015	277
	Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015	277
	Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique au 31 décembre	278
	Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre	279
	Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique	280
	Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	280
	Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2016	281
	Figure 1.2-4 : Taux d'administration civil (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2016	284
	 Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre	284
	Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant depuis 1998	285
	 Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre	286
	Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2016	287
	Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2016	287
	Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2016	288
	Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2016	288
	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	289
	Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016	290
	Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre	291
	Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre	292
	Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils des ministères par région et ministère au 31 décembre 2016	293
	 Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et de leurs EPA rattachés au 31 décembre	294
	Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2016	295
	 Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut	295
	Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère à ses effectifs en fonction et gérés	297
	Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2016	298
	Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2016	300
	Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois en 2018	303
	Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2017 et 2018	304

 Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois	305
Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État depuis 1998	305
Tableau 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère	306
Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre	307
Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre	307
 Figure 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre	308
Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre	309
Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre	310
Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre	311
Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre	311

2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques **313**

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein (ETP) et équivalent temps plein annualisé (EQTP) par statut des agents dans les trois versants de la fonction publique	316
Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre	317
Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre	318
Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016	319
Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016	320
Figure 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 2016	321
Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre	322
Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2016	324
Figure 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 2016	324
Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016	325
Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016	326
Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre	327
Figure 2.4-4 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre	328
Figure 2.4-5 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre	328
Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	329
Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre	331
Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016	332

TABLE DES MATIÈRES













Figure 2.5-2 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016	333
Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe et nature de l'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016	334
Figure 2.5-4 : Âge 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 2016	335
Figure 2.5-5 : Âge 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 2016	336
Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par ministère dans la FPE au 31 décembre 2016	338
Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2016	339
Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2016	339
Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2016	340
Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2016	340
Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2016	341
Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2016	341
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	342
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	342
 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 2016	343
 Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur de la fonction publique au 1 ^{er} janvier 2016	343
Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans la FPE au 1 ^{er} janvier 2016	344
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 2016	345
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 2016	345
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 2016	346
Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016	347
Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016	347
Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016	348
Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016	348
Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016	349
Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2016	349
Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2016	350

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2016	351
Figure 2.9-3 : Les caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique	353

3 Voies de recrutement externe **355**

 Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2016	360
Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours, dans la fonction publique de l'État en 2016	361
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 2016	362
Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2016, sur champ partiel	363
Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2016, sur champ partiel	364
 Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2016	365
Figure 3.1-7 : 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 2016	366
Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe dans la fonction publique d'État, sur champ partiel en 2016	367
Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés dans la fonction publique d'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel en 2016	368
 Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2016	369
Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2016	370
Figure 3.3-3 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emploi en 2016	371
Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C dans la fonction publique territoriale en 2016	372
Figure 3.3-4 bis : Recrutement direct sans concours en catégorie C au Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2016	372
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 2016	373
Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2016	374
Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2016	374
Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris en 2016	375
 Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2017	376
 Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2016	376
 Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe d'attaché d'administration hospitalière	376
 Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au troisième concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2017	376
Figure 3.4-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché	377
 Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA en 2016 et 2017	378
 Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'Inet en 2016	378
 Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours externe de 2017	378
 Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultat du concours externe de 2017	379
Figure 3.5-5 : Évolution de la sélectivité des concours externes de niveau administrateur des trois versants de la fonction publique	379


















4	Parcours professionnels	381
	Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2016	385
	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 2016	397
	Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2016	399
	Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial	399
	Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2017	399
	Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché	400
	Figure 4.5-1 : Administrateur civil : résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA)	401
	Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet)	401
	Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours interne de directeur d'hôpital	401
	Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultat du concours interne	401
	Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur	402
	Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité	405
	Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2016 selon leur composition	405
	Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2016	406
	Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2016 par type de changement	407
	Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2016	408
	Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2016	409
	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	409
	Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2016	410
	Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2016 selon l'employeur de départ et de destination	411
	Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2016 selon l'employeur de départ et de destination	412
	Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2016 selon l'employeur de départ et de destination	413
	Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2016 en fonction des caractéristiques des agents	414
	Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2016 des agents de la fonction publique	415
	Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2016 en fonction des caractéristiques des agents	416
	Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2016 des agents de la fonction publique	417
	Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2016 en fonction des caractéristiques des agents	418
	Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2016)	419
	Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2016 selon les catégories de départ et de destination	420
	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 2016	421
	Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2016 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ	421

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre	423
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2016	424
Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre	424
 Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine	425
 Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre 2016	426
Figure 4.8-6 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016	427
Figure 4.8-7 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016	427
Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre 2016	428
Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre 2016	429
Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre 2016	430
Figure 4.8-11 : 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	431

5 Retraite




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 2017	440
Figure 5.1-2 : Effectifs et principales caractéristiques par sexe des bénéficiaires des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2017	442
Figure 5.1-3 : Effectifs et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017	444
Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristiques, selon la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et selon l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2017	446
Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2017	448
 Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement	449
 Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (base 100 en 2004)	450
 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	450
Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2017	451
Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2017	452
Figure 5.1-11 : Ventilation par âge, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2017	453
Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, selon le sexe et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2017	454
Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, selon la catégorie hiérarchique et le sexe, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2017	455

TABLE DES MATIÈRES


















 Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement	457
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 2017	457
 Figure 5.1-16 : Évolution de la répartition par tranches d'âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL	458
Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2017	459
Figure 5.2-2 : Ventilation par sexe 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 2017	460
Figure 5.2-3 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2017	461
Figure 5.2-4 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2017	461
Figure 5.2-5 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2017	462
Figure 5.2-6 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2017	462
Figure 5.2-7 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2017	463
 Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE	464
 Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE	465
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 2017	466
 Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec	466
 Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE	467
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 2017	467
 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 (flux)	469
 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 (flux)	470
Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le sexe (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2017 (flux)	471
Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le sexe, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2017 (flux)	472
Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le sexe (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2017 (flux)	473
Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le sexe, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2017 (flux)	474
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 2017 (flux)	475
Figure 5.3-8 : Déciles des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2017 (flux)	476
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 2017 (flux)	477

Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2017 (flux)	477
 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 2017 (flux)	478
 Figure 5.3-12 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)	479
Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen (en euros) de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2017 (stock)	480
 Figure 5.3-14 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)	481
 Figure 5.4-1 : Dépenses de pensions du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE	482
 Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE	482
 Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL	483
 Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec	484
 Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE	484
 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	485

6 Dépenses de personnel et rémunérations

487














Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale	489
 Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2)	493
 Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2017	494
 Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2016 et 2017	494
 Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État	495
 Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale	496
 Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale	496
 Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre	497
 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 2017	498
 Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé	498
 Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé	499
 Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique	500
 Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic	501
 Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence	502
Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2016	503

TABLE DES MATIÈRES

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) à partir de 2012	504
Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2016	505
 Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2016	506
Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2016	507
 Figure 6.3-6 et 6.3-7 : Évolution annuelle du salaire moyen par équivalent temps plein dans les trois versants de la fonction publique	509
 Figure 6.3-8 et 6.3-9 : Évolution annuelle de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique	510
Figure 6.3-10 : Niveau et évolution en euros constants du salaire mensuel moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2015	511
Figure 6.3-11 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2016	512
 Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique	513
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	514
 Figure 6.4-2 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils de la FPE en 2016	516
Figure 6.4-3 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2016	518
Figure 6.4-4 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2016	520
 6.4-5 et 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents de l'État (dont ministères) en France (métropolitaine puis ensemble de la France)	522
 Figure 6.4-7 et 6.4-8 : Salaires mensuels bruts et nets des agents civils de la FPE et part des primes des fonctionnaires	523
Figure 6.4-9 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen depuis 1998 dans la FPE	524
Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE	525
 Figure 6.4-11 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2016	526
Figure 6.4-12 : 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	527
Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995	528

7 Formation

529





 Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères	533
Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle par agent dans les ministères de 2006 à 2016	534
Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle dans les ministères hors enseignement selon la catégorie hiérarchique de 2006 à 2016	535
 Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique	536

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2016	537
Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2016	538
 Figure 7.1-7 : La formation statutaire et professionnelle par ministère	539
 Figure 7.1-8 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) par ministère	540
Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2016	541
Figure 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon la catégorie hiérarchique de 2009 à 2015	542
Figure 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivités en 2013 et 2015	543
Figure 7.2-3 : Durée moyenne de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de formation de 2009 à 2015	544
Figure 7.3-1 : Évolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement	546
Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2016	546
Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs et d'heures en formation dans le cadre des plans de formation des établissements	547
Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences (BC) accordés par catégorie hiérarchique	547
Figure 7.3-5 : Évolution du nombre de dossiers de congés et de départs en formation financés	548

8 Temps et conditions de travail

549













 Figure 8.1-1 : Durées et nombre de jours travaillés en 2017 (hors enseignants)	557
Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 (hors enseignants)	558
Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003	558
Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016	559
Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016	559
Figure 8.1-6 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016	560
Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de 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	562
 Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT pris par type d'employeur en 2017	563
Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010	564
 Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	565
 Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre	565
 Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre	566
Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre	566
 Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé	567
Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique	567
Figure 8.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016	568

TABLE DES MATIÈRES

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012	569
Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012	570
 Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale	570
 Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2015	570
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 2016	571
Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère	572
 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	573
Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère	574
Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015	575
Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2016	575
Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2015	575
Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2015	576
Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015	576
Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2016	576
 Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2015 et 2016 selon les ministères	577
Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2016	578
Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2016	578
 8.7-1 Part des agents ou salariés exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2016	579
Figure 8.7-2 : Part des agents ou salariés exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010	579
Figure 8.7-3 : Part des agents ou salariés ayant vécu un changement organisationnel dans l'année	580
Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2016	580
Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2016	581
Figure 8.7-6 : Part des agents ou salariés exposés à des situations de tension, des comportements hostiles ou des agressions en 2016	581
Figure 8.7-7 : Part des agents ou salariés exposés aux conflits de valeur en 2016	582





9 Relations professionnelles **583**

Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) dans les trois versants de la fonction publique en 2014	588
Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) en 2014 : ensemble des trois versants de la fonction publique	589
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	590

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	591
Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2014	593
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	594
Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2014	597
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	598
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	599
Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles	599
Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État	600
 Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2017	601
Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2017	602
Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2018	603
Figure 9.4-2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2018	604
Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur	604
Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle	605
Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2017	606
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 2017	606

10 Politique sociale

607

 Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles	611
 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	612
 Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2018	612
Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2017	613
 Figure 10.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière	613
Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2016	614
Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2016	615
Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2016	616
Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur	617
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement	617
Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur	618
Figure 10.3-4 : Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine	618

